

# LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

n°2019-828 du 6 août 2019

---

**ADES A**  
DUCROCQ Avocats

---

Assistance et Défense des Salariés

# PREAMBULE

- Publiée le 6 août 2019, elle est passée relativement inaperçue (par rapport aux ordonnances Macron)
- Pourtant, elle modifie profondément le droit de la fonction publique
- Elle crée surtout les outils qui vont permettre aux administrations d'engager les restructurations annoncées
- Le présent document est particulièrement consacré à l'étude et l'incidence de ces outils
- Deux thèmes distincts seront analysés:
  - **La réorganisation de la fonction publique**
  - **La restructuration dans la fonction publique**

# I- LA REORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

1<sup>ère</sup> partie:

La réforme du dialogue social

# L'EVOLUTION DES ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Les attributions des commissions administratives paritaires sont recentrées essentiellement sur l'examen des décisions individuelles défavorables (article 10 et 11)

Le but est de recentrer ces instances sur les seules décisions individuelles dont l'examen par les CAP est susceptible d'apporter une véritable garantie pour les agents publics afin d'en améliorer l'efficacité.

Les CAP perdent leurs compétences en matière d'avancement et de promotion à compter **du 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Surtout, les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité.

➤ ***REMARQUE: Cela signifie que toute décision de mobilité et/ou de mutation ne sera plus soumise à l'avis préalable des commissions administratives paritaires. Les représentants du personnel ne seront donc plus associés à ce type de décision.***

# LA CREATION D'UNE NOUVELLE INSTANCE: LE COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT (art 4)

Cette nouvelle instance est issue de la fusion du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Elle ne porte pas le même nom dans les 3 versants de la fonction publique. Elle s'appelle Comité Social d'Administration dans la fonction publique d'Etat et Comité Social Territorial dans la fonction publique territoriale.

Cette instance s'appelle Comité Social d'Etablissement dans la fonction publique hospitalière.

Elle doit être mise en place lors du prochain renouvellement général des instances.

➤ ***Remarque: dans le privé, les instances représentatives du personnel ont également fusionné. Le Comité d'Entreprise, le CHSCT et les DP sont devenus le Comité Social et Economique, au plus tard le 31 décembre 2018.***

Les Comité Social d'Etablissement doivent être mis en place dans chaque établissement public de santé, dans chaque GCS de moyens (si les effectifs sont inférieurs à un seuil fixé par décret, le Groupement de Coopération Sanitaire de moyens peut décider de se rattacher au Comité Social d'Etablissement de l'un des établissements qui en sont membres).

# ATTRIBUTIONS GENERALES DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

Ils sont dotés de compétences consultatives.

Ils connaissent des questions relatives:

- Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles inscrites dans l'établissement de l'offre de soins au sein de son territoire
- À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- À l'organisation interne de l'établissement
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines: notamment la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences, des parcours professionnels, le recrutement, la formation, la mobilité, la promotion
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles devant le Comité Social.

- À la protection de la santé physique et mentale
- À la sécurité des agents dans leur travail
- À l'organisation du travail, au télétravail
- Aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
- À l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes
- Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat

# FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL (FSSCT)

Une formation est obligatoirement instituée au sein du Comité Social sous réserve d'un certain seuil d'effectif.

Ce seuil d'effectif devra être fixé par décret en Conseil d'Etat (à titre indicatif il est de 200 agents pour la fonction publique territoriale).

Une formation spécialisée peut être instituée en deçà du seuil fixé par décret si des risques professionnels particuliers le justifient.

Une formation spécialisée de site peut être en outre créée en plus de la formation spécialisée du CSE lorsque l'implantation géographique de plusieurs services situés dans un immeuble ou un ensemble d'immeuble soumis à un risque professionnel particulier le justifie.

Ou si, lorsqu'une partie des services est exposée à des risques professionnels particuliers.

La formation spécialisée est compétente pour le périmètre du ou des services concernés sauf si des questions se posent dans le cadre d'une réorganisation de service pour laquelle le Comité Social d'Etablissement est compétent.

# COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

Il est présidé par le Directeur d'Etablissement ou l'administrateur du groupement.

Il peut être suppléé par un membre du corps des personnels de direction, des représentants de l'administration, des représentants des personnels de l'établissement.

Les représentants du personnel sont élus.

Seuls les représentants des personnels de l'établissement peuvent prendre part au vote.

Les représentants du personnel des formations spécialisées sont désignés parmi les représentants du personnel titulaire ou suppléant du Comité Social d'Etablissement.

Le nombre de membres titulaires et suppléants des Comités Sociaux d'Etablissement sera fixé par un décret prévu à l'été 2020.

## Un décret prévu à l'été 2020 devra:

- Définir le seuil, dans la fonction publique hospitalière, à partir duquel il est institué une formation spécialisée
- La composition, l'organisation et le fonctionnement des CSE, en particulier les modes de désignation des représentants de l'administration, des représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée parmi les représentants du personnel titulaires ou suppléants du Comité Social et celle des suppléants des représentants du personnel de la formation spécialisée librement désignés par les organisations syndicales siégeant au Comité Social
- Les compétences du Comité Social d'Etablissement sur certains points précis et notamment les attributions de la formation spécialisée

# ATTRIBUTIONS SPECIFIQUES DU CSE

## ▪ Consultation sur le rapport social unique et les lignes directrices de gestion

Un rapport social unique est établi. Il permet d'élaborer les lignes directrices de gestion (article 1, 10, 25 et 30).

Le rapport social unique comporte les données suivantes:

- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Parcours professionnels
- Recrutement
- Formation
- Avancement et promotion interne
- Mobilité
- Mise à disposition
- Rémunération
- Santé, sécurité au travail,
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Diversité
- Lutte contre les discriminations
- Handicap
- Amélioration des conditions de travail

Le rapport social unique intègre également l'état de la situation comparée des femmes et des hommes avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violences notamment sexuelles ou sexistes ou de harcèlement.

Il comprend des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les données du rapport social unique sont accessibles dans une base de données sociales par tous les membres du Comité Social d'Etablissement.

- *Remarque: ces dispositions sont comparables à celles qui existent en droit privé relatives à l'instauration d'une base de données économiques et sociales et à l'information consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail, l'emploi...*

Le rapport social unique est présenté aux Comités Sociaux d'Etablissement. Il est utilisé pour l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Le Comité Social d'Etablissement rend son avis sur les lignes directrices de gestion.

- *Remarque: le Comité Social d'Etablissement peut donc désormais avoir connaissance et donner son avis sur les projets de réorganisation ou de restructuration qui ont des conséquences sur l'emploi dans la fonction publique. (article 24 du décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, n°2019-1265)*

# L'INFORMATION/CONSULTATION DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT EN CAS DE RESTRUCTURATION

## ▪ Consultation sur les projets d'arrêtés de restructuration

Le Comité Social d'Etablissement doit être consulté sur le projet d'arrêté de restructuration.

Cet arrêté précise le périmètre et la durée de la restructuration.

Il permet aux fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé de bénéficier des mesures d'accompagnement.

Désormais, le Comité Social peut donc émettre un avis sur le projet d'arrêté.

➤ Remarque: *le Comité Social d'Etablissement peut donc être informé et donner son avis avant toute mise en œuvre du projet*

# L'INFORMATION/CONSULTATION DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT EN CAS DE RESTRUCTURATION

## ▪ Objet de la consultation

Outre le projet d'arrêté, le Comité Social est informé en vue de rendre son avis sur:

- l'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi et les compétences
- l'organisation, la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Les modalités d'accompagnement personnalisé (information sur les dispositifs, réalisation d'un bilan professionnel, élaboration d'un projet professionnel)

Un bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement est présenté pour information au Comité Social à l'issue de la première moitié de la période de restructuration ainsi qu'à l'issue de la période de restructuration.

➤ *Remarque: le Comité Social peut donc prendre part et émettre son avis dans le cadre des restructurations envisagées par l'administration.*

# LE DEVELOPPEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (article 14)

La loi du 6 août 2019 prévoit que le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de 15 mois, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser au niveau national et local la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

Ces ordonnances définiront les autorités compétentes pour négocier.

Elles fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociations et les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux.

Elles définiront les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et le cas échéant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusions et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.



***Remarque:** les ordonnances Macron du mois de septembre 2017 ont, en droit du travail dans le secteur privé, introduit des dispositions similaires. Ces dispositions ont eu pour effet de bouleverser la hiérarchie des normes (un accord d'entreprise peut contenir des dispositions différentes et moins favorables qu'une convention collective). Ces dispositions permettent également de conclure des accords dans tous les domaines du droit du travail qui dérogent aux règles du Code du Travail dès lors qu'elles ne contreviennent pas aux règles d'ordre public.*

*En d'autres termes, en droit privé, le Code du Travail n'est plus la norme. Toutes les règles qui régissent le droit du travail de l'entreprise peuvent relever d'accord collectif qui peuvent être moins favorables que le Code du Travail.*

*Il faudra donc être particulièrement vigilant à ce que contiennent ces futures ordonnances dès leur publication car elles pourraient totalement bouleverser l'ensemble du droit de la fonction publique.*

*NB: l'ordonnance devra être adoptée avant novembre 2020.*

# LA REORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

2<sup>ème</sup> partie:

Les outils de la réorganisation de la fonction publique

# LES NOUVELLES MODALITES DE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

- **La procédure préalable au recrutement des agents contractuels**

Afin de permettre l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents, il est créé une procédure préalable de recrutement dont les modalités sont fixées par décret.

Le décret du 19 décembre 2019 (n°2019-1414, article 6) décrit cette procédure:

- Après l'article 3-1 du décret du 6 février 1991 susvisé, il est inséré neuf articles ainsi rédigés :
- **Art. 3-2.**-Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique hospitalière relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus à l'article 9 et aux I et II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels et par celles des articles 3-3 à 3-10 du présent décret.

Cette procédure ne s'applique pas aux recrutements dans les emplois mentionnés aux 1° et 2° de l'article 3 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique.

- **Art. 3-3.-I.**-Pour pourvoir les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 3-2, la possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

II. Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du premier alinéa de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions précisées aux articles 3-6 à 3-10, n'est possible que lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

III. Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent relevant du premier alinéa de l'article 9 de la même loi n'est possible que lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

- **Art. 3-4.**-L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement, ou son représentant, accuse réception de la candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.
- **Art. 3-5.**-Cette autorité, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

- **Art. 3-6.-I.**-Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées en application de l'article 3-4 et, le cas échéant, de l'article 3-5, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement . « Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi à pourvoir et aux responsabilités qu'il implique.  
« II. -Lorsque le recrutement est organisé pour pourvoir à un emploi permanent relevant du I de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement n'est pas tenue d'appliquer les dispositions prévues au I du présent article.
- **Art. 3-7.**-Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, ou lorsque l'emploi est à pourvoir par un contrat à durée indéterminée, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement, ensemble ou séparément.  
« L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité .« L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement définit les emplois permanents soumis à cette procédure.
- **Art. 3-8.**-Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25,25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.
- **Art. 3-9.**-A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir est rempli par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.
- **Art. 3-10.**-L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.  
« Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature. »

## Le contrat de projet

Un nouveau type de contrat à durée déterminée est créé dans chacun des 3 versants de la fonction publique: le contrat de projet.

L'objectif: permettre aux services à raison d'un besoin en administration d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou d'opérations qui s'inscrivent dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu.

Le contrat ne peut pas être un contrat à durée indéterminée ni ouvrir droit à titularisation.

Il concerne l'ensemble des catégories A, B et C.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et ne peut excéder 6 ans.

Il prend fin avec la réalisation de l'objet.

- ***Remarque: ce type de contrat a également été créé avec les ordonnances Macron dans le privé sous réserve qu'une convention collective le prévoit. Il s'intitule le contrat de mission ou de chantier***
- ***Ce nouveaux type de contrat instaure une forme de précarité dans la fonction publique.***

## Le recours au contrat sur emploi permanent

La loi du 6 août 2019 élargit la possibilité de recruter des agents contractuels.

3 hypothèses sont désormais possible:

- Le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (remarque: ce cas existait déjà)
- Le recrutement sur des emplois permanents pour toute catégorie lorsque la nature des fonctions et les besoins des services le justifient (fonction nécessitant des compétences spécialisées, techniques ou nouvelles, lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

Dans la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> hypothèse, les contrats peuvent être conclus pour une durée indéterminée. S'ils sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de 3 ans.

Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

A l'issue de cette durée de 6 ans, tous nouveau contrat doit être conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, et dès lors que les services accomplis atteignent la durée de 6 ans en cours d'exécution du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

➤ Remarque: ce nouveau type de contrat instaure une forme de précarité dans la fonction publique.

# Cas de recrutement contractuel spécifique à la fonction publique hospitalière

## Article 19:

*« Le III de l'article 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi rédigé :*

*« III.-En outre, les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié à :*

*« 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de dix-huit mois consécutifs ;  
« 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de douze mois consécutifs. »*

Les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié à :

- Un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de 12 mois, dont renouvellement inclus, sur une période de 18 mois consécutifs
- Un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat sur une période de 12 mois consécutifs  
Ces contrats auront une durée maximale de 6 mois.

# LA CREATION D'UNE INDEMNITE DE PRECARITE (Article 23)

Les contractuels qui bénéficieraient d'un contrat d'une durée inférieure à 1 an reçoivent à l'issue du contrat une indemnité de précarité.

Elle est égale à 10% de la rémunération brute globale.

➤ *Remarque: cette disposition est la même que celle qui existe dans le Code du Travail pour les salariés de droit privé. En droit privé, la limitation à 1 an n'existe pas.*

Cette indemnité sera due pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et sous réserve de la parution d'un décret prévu pour fin 2020.

# LA REORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE: les outils de la transition professionnelle

Dans le cadre de la réorganisation annoncée de la fonction publique, tous ces outils ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de quitter leur service ou leur administration pour une autre administration ou pour aller vers le secteur privé.

Il faut donc regarder ces outils au travers du prisme des futures réorganisations ou restructurations à venir.

## Mobilité et mutation

La mutation permet à l'administration de se réorganiser.

Elle intervient en principe à la demande du salarié. Toutefois, l'introduction des lignes directrices de gestion permet aussi à l'administration d'instaurer une gestion prévisionnelle des mutations au moyen de critères plus ou moins restrictifs.

Les dispositions légales prévoient que l'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service.

Elles instaurent un ordre de priorité. Les affectations tiennent compte des demandes formulées et de leur situation de famille.

L'ordre de priorité d'affectation est le suivant:

- Fonctionnaire séparé de son conjoint ou de son partenaire pour des raisons professionnelles
- Fonctionnaire en situation de handicap
- Fonctionnaire qui exerce ses fonctions pendant une durée et selon des modalités fixées par décret dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles
- Fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités des articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle Calédonie
- Fonctionnaire relevant d'une autre administration dont l'emploi est supprimé et qu'il ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service

➤ *Remarque: ce dernier cas concerne donc les restructurations dans la fonction publique lorsqu'un service est supprimé et qu'il ne peut être reclassé « dans son administration », il bénéficie d'une priorité de mutation dans une autre administration.*

## Conditions particulières de recevabilité de la demande de mutation

L'administration peut décider dans des conditions prévues par décret des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois pour pouvoir bénéficier de la mutation.

Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité prévues à l'article 18 de la loi du 6 août 2019 peuvent également prévoir des conditions supplémentaires pour la recevabilité des demandes de mutation.

Elles peuvent ainsi:

- Donner une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire
- Donner une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement
- Donner une priorité au fonctionnaire ayant la qualité de proche aidant

## Portabilité des droits acquis du compte personnel de formation en cas de mobilité externe (article 58)

Il est prévu par la loi du 6 août 2019 que lorsqu'un fonctionnaire a acquis des droits à formation dans le privé préalablement à son recrutement, ses droits sont conservés et peuvent être convertis en heure.

De la même manière, lorsque le fonctionnaire qui a acquis des droits à la formation quitte la fonction publique pour le secteur privé, il conserve ses droits qui sont convertis.

Ainsi, le salarié du privé qui intègre la fonction publique voit ses droits en euros convertis en heure et inversement, le fonctionnaire qui quitte la fonction publique voit ses droits en heure convertis en euros.

➤ ***Remarque: l'idée est donc de ne pas dissuader un fonctionnaire de quitter la fonction publique.***

## Portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique

Un agent lié par un CDI à une administration de l'un des 3 versants de la fonction publique peut bénéficier directement d'un CDI dès lors qu'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

➤ ***Remarque: la portabilité du CDI n'est pas un droit. Elle n'est pas une obligation pour l'administration publique. C'est donc laissé au choix de l'administration d'accueil.***

***Ce n'est pas le même contrat qui se poursuit, l'agent devra conclure un nouveau contrat de travail avec son nouvel employeur dans les nouvelles conditions d'emploi de l'administration qui l'accueille.***

## La rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels

La loi instaure la possibilité de conclure une rupture conventionnelle entre le fonctionnaire ou l'agent et l'administration.

Concernant le fonctionnaire, il s'agit d'un dispositif expérimental limité dans le temps du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

## La rupture conventionnelle des fonctionnaires

Elle entraîne la cessation définitive des fonctions, la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Ce montant est fixé par décret.

Elle n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à la pension-retraite, aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Tous fonctionnaire qui dans les 6 années serait à nouveau recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein d'une administration doit rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle dans les 2 ans.

Pour conclure une rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

➤ ***Remarque: il doit être constaté que l'idée est d'organiser le départ du fonctionnaire de son administration et de le dissuader de revenir. Une telle disposition n'existe pas en droit privé.***

## La procédure de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires (décret du 31 décembre 2019, n°2019-1593)

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien. Il peut être assisté par un conseiller de son choix.

L'entretien porte sur:

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture
- La fixation de la date de cessation définitive des fonctions
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions (bénéfice de l'assurance chômage, obligation de remboursement)

Une convention est signée par les deux parties. Elle fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture, la date de cessation définitive des fonctions.

La signature de la convention de rupture ne peut avoir lieu avant 15 jours après le ou les entretiens.

Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation de 15 jours.

En l'absence de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

➤ Remarque: il n'y a donc pas de contrôle et de validation par la DIRECCTE comme dans le secteur privé.

## La rupture conventionnelle des agents contractuels

Elle est ouverte aux agents contractuels en CDI. Ses modalités sont définies par le décret.

L'agent signataire d'une rupture conventionnelle peut bénéficier de l'assurance chômage.

S'il retourne dans l'administration dans les 6 ans suivant son départ, il doit rembourser l'indemnité perçue. (article 72)

## La procédure de rupture conventionnelle applicable aux agents contractuels

Elle est réservée à l'agent recruté en CDI.

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci et notamment le montant spécifique de rupture conventionnelle dans les limites fixées par un décret.

L'agent ne peut pas bénéficier d'une rupture conventionnelle :

- s'il est en période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- s'il a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension-retraite,
- s'il est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

L'initiative de la rupture émane de l'administration ou de l'agent.

La demande est formulée par lettre recommandée ou remise en main propre.

L'agent bénéficie d'au moins un entretien qui se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre de demande.

L'entretien porte sur:

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- La fixation de la date de la fin du contrat
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la rupture conventionnelle et notamment le bénéfice de l'assurance chômage

La convention fixe encore la date de fin de contrat qui intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation de 15 jours francs à compter du lendemain de la signature de la convention.

Le contrat prend fin à la date convenue dans la convention.

L'agent qui, dans les 6 années suivant la rupture, est à nouveau recruté en tant qu'agent public doit rembourser le montant de l'indemnité spécifique de rupture.

➤ ***Remarque: à l'instar des fonctionnaires, il n'est pas prévu de validation de la convention de rupture par la DIRECCTE.***

## Montant de l'indemnité spécifique de rupture (décret du 31 décembre 2019, n°2019-1596)

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au montant suivant:

- $\frac{1}{4}$  de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- $\frac{2}{5}$ <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- $\frac{1}{2}$  mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- $\frac{3}{5}$ <sup>ème</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans

Le montant maximum de l'indemnité prévue à l'article 1 ne peut pas excéder une somme équivalente à  $\frac{1}{12}$ <sup>ème</sup> de la rémunération brute annuelle prévue par l'agent par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

## Santé au travail: le décret usure professionnelle (article 40)

Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle doivent bénéficier d'un entretien de carrière dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Le décret est en attente de publication.

Il semble néanmoins que l'objet de ce décret soit d'inciter le fonctionnaire à quitter son administration ou à s'orienter vers un autre emploi s'il risque d'être placé en inaptitude.

➤ ***Remarque: ces dispositions rentrent donc aussi dans les objectifs de réorganisation de la fonction publique, et d'inciter aux départs.***

## II- LES RESTRUCTURATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1<sup>ère</sup> partie:

l'externalisation des missions de service public

# L'EXTERNALISATION DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC (Article 76)

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé, ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être **détachés d'office** 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 de l'organisme d'accueil.

- *Remarque: il s'agit donc d'un détachement d'office. Le fonctionnaire détaché bénéficie d'un contrat à durée indéterminée au sein de la personne morale de droit privé.*
- *Une comparaison peut être faite avec les règles liées au transfert d'entreprise dans le privé (article L.1224-1 du Code du Travail)*

# Rémunération

La rémunération est au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration.

Cette rémunération ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions au salarié de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un SPIC.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emploi dont relève l'agent.

## Fin du détachement

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une autre administration.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public et la personne morale de droit privé, le détachement est renouvelé d'office.

Si un nouveau contrat est conclu avec une autre personne morale de droit privé ou de droit public gérant un SPIC, le fonctionnaire est détaché d'office auprès de cette nouvelle personne morale.

Cette nouvelle personne morale reprend les clauses du contrat de travail à durée indéterminée et notamment la rémunération.

➤ *Remarque: à nouveau, il peut être constaté que l'objectif de ces dispositions est de dissuader le retour du fonctionnaire dans son administration d'origine.*

Si le contrat liant la personne morale de droit public et la personne morale de droit privé prend fin, le fonctionnaire peut au choix:

- Être radié des cadres et obtenir le versement d'une indemnité s'il souhaite poursuivre son contrat au sein de la personne morale de droit privé
- Être réintégré dans son corps ou dans son cadre d'emploi d'origine

Si le fonctionnaire détaché est licencié par la personne morale de droit privé, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine.

Le fonctionnaire peut à tout moment pendant la durée de son détachement solliciter sa radiation des cadres.

➤ *Remarque: en droit privé, l'article L.1224-1 permet le transfert d'un salarié d'une entité économique autonome vers une autre. Des conditions sont néanmoins requises, notamment la constatation de l'existence d'éléments corporels ou incorporels qui caractérisent l'entité et conditionne le transfert. Ces conditions ne se retrouvent pas lorsqu'une administration décide d'externaliser une mission ou un service*

# LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICE PUBLIC

À l'instar de ce qui existe en droit privé, la loi du 6 août 2019 instaure un véritable dispositif d'accompagnement lorsque est envisagée une restructuration de services.

Ce dispositif global est mis en place pour les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé.

Il est particulièrement important de s'y attarder dès lors qu'il trouvera pleinement à s'appliquer compte tenu des réorganisations de la fonction publique annoncées.

Ce dispositif définit et fixe les conditions d'une restructuration de services.

Il prévoit un certain nombre de mesures d'accompagnement:

- Mise en œuvre d'un projet professionnel
- Action de formation
- Congé de transition professionnelle
- Affectation dans un emploi vacant
- Priorité de mutation ou de détachement
- Démission et indemnité de départ volontaire

Un décret du 23 décembre 2019 développe les différentes mesures dont peut bénéficier le salarié dans le cadre d'une restructuration de services.

Un décret du 3 septembre 2020 décrit les dispositions spécifiques liées à la Fonction Publique Hospitalière.

Un premier décret du 26 février 2019 décrit pour sa part l'ensemble du dispositif indemnitaire en cas de restructuration de services.

# I- Définition de la restructuration de services

Le décret du 23 décembre 2019 définit la restructuration de services et les conditions de mise en œuvre du dispositif d'accompagnement qui y sont attachées.

Pour qu'une opération soit qualifiée de restructuration de services, un arrêté du ou des ministres intéressés et du Ministre chargé de la fonction publique doit être pris.

Ce décret définit le périmètre de la restructuration et sa durée.

Cet arrêté ouvre aux fonctionnaires, dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, la possibilité de bénéficier des dispositions de l'article relatif au dispositif indemnitaire.

La durée de la restructuration de services ne peut excéder 3 ans.

# Dispositions spécifiques à la Fonction Publique Hospitalière

## Articles 92 et 93 (nouvelle version de la loi du 9 janvier 1986)

- **Article 92:** un emploi ne peut être supprimé dans un établissement qu'après avis du Comité Technique Paritaire. Lorsque des suppressions d'emplois sont envisagées dans plusieurs établissements dans une même région, la suppression effective de ces emplois ne peut intervenir qu'après consultation par le représentant de l'Etat dans la région, des assemblées délibérantes et des directeurs des établissements concernés ainsi que des organisations syndicales représentatives.
- **Article 93:** si le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé ne peut bénéficier d'un autre emploi correspondant à son grade, il est maintenu en activité dans son établissement. Il bénéficie d'un dispositif pour l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emploi au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

Il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement consistant à :

- Un accès prioritaire à des actions de formation,
- Un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an,
- Il bénéficie d'une priorité de recrutement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements,
- Il peut bénéficier d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel de droit privé pendant une durée maximum d'un an,
- Le CSE est consulté sur le dispositif collectif d'accompagnement et il est informé ensuite de sa mise en œuvre

# L'information du Comité Social d'Établissement

Le Comité Social est consulté sur les projets d'arrêtés de restructuration de services et sur les dispositifs d'accompagnement.

Il est notamment informé sur:

- L'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Les modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 4 et les moyens prévus pour leur mise en œuvre.

Le Président du Comité Social peut demander à ce que l'inspecteur santé sécurité ou le médecin de prévention compétent soit entendu.

Le bilan de mise en œuvre des mesures prévues portant sur l'accompagnement des projets de mobilité et des nouvelles affectations est présenté pour information au Comité Social à l'issue de la première moitié de la période mentionnée à l'article 1 ainsi qu'à l'issue de cette période.

# Dispositions spécifiques à la Fonction Publique Hospitalière

Le décret prévoit que, en vue de sa consultation, le CSE est informé sur:

- L'impact prévisionnel des suppressions d'emplois sur l'organisation du service, les conditions de travail, la santé et la sécurité,
- Les modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 4 du décret.

Le Président du CSE peut demander la présence de l'Inspecteur du Travail ou le service Santé au travail.

Un bilan est présenté au CSE sur la mise en œuvre des mesures.

La durée de l'opération de réorganisation, après avis du CSE, ne peut excéder 3 années consécutives.

Le CSE est consulté préalablement à la mise en œuvre du dispositif collectif d'accompagnement.

# L'information des agents

Les agents concernés par l'opération de restructuration de services sont informés par tout moyen des modalités d'accompagnement personnalisés mis en œuvre.

Ces modalités comportent pour chaque agent:

- Une information sur les dispositifs
- Un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel
- La réalisation d'un bilan du parcours professionnel
- L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une autre administration ou vers le secteur privé
- La communication d'informations et de conseils tenant compte des compétences de l'agent et de l'offre de postes disponibles à court et moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.

# LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICE

## II - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

## Principe (article 75)

En cas de restructuration des services de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre dans un périmètre et pour une durée fixée les dispositifs prévus au présent article en vue d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emploi de niveau au moins équivalent ou à sa demande vers un emploi dans le secteur privé.

➤ ***Remarque: ce dispositif d'accompagnement est donc applicable en cas de suppression individuelle d'emploi.***

Le dispositif se décline en 3 temps et a pour objet d'accompagner le fonctionnaire :

- vers une nouvelle affectation
- vers un autre corps ou cadre d'emploi au moins équivalent
- vers un emploi dans le secteur privé

Les dispositifs d'accompagnement peuvent être mis en œuvre collectivement au bénéfice des membres d'un corps de fonctionnaire.

➤ Remarque: *il s'agit d'une règle importante. En droit privé, cela est assimilable au plan de sauvegarde de l'emploi. Néanmoins, le plan de sauvegarde de l'emploi n'est obligatoire que lorsque l'employeur envisage de supprimer plus de 10 emplois. Le texte de l'article 75 ne fait pas référence à un nombre minimum d'emplois supprimés.*

## Le contenu du dispositif

### 3 temps:

1. Accompagnement personnalisé et mise en œuvre d'un projet professionnel
2. Accès prioritaire à des actions de formation
3. Congé de transition professionnelle

➤ Remarque: ces dispositifs d'accompagnement sont décrits par le décret du 23 décembre 2019, n°2019-1441.

# Les modalités d'accompagnement

Chaque agent peut bénéficier:

- D'une information sur les dispositifs prévus par le présent décret et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel
- De la réalisation d'un bilan du parcours professionnel
- De l'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 ou à la demande de l'agent vers le secteur privé
- De la communication de l'information et de conseils tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.

➤ ***Remarque:** en droit privé, ce type d'information est dispensé par un cabinet de reclassement. En l'espèce, ni la loi ni le décret ne prévoient l'obligation de mettre en place un cabinet de reclassement. On peut donc se demander qui aura la charge de fournir l'ensemble de ces informations.*

# Formations

Le fonctionnaire bénéficie sur décision de son administration d'emploi d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel.

➤ **Remarque: la formation n'est pas un droit. Elle semble être laissée à la discrétion de l'administration.**

Lorsque la formation envisagée est assurée par l'administration d'emploi de l'agent, celui-ci en bénéficie de plein droit.

Lorsque plusieurs formations permettent de aux besoins de l'agent, l'administration d'emploi peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même.

Lorsque la formation n'est pas assurée par l'administration d'emploi, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par un arrêté du ministre dont relève l'agent concerné. Cet arrêté peut définir des plafonds de financement.

➤ ***Remarque: il existe une distinction à faire entre la formation assurée par l'administration ou la formation assurée à l'extérieur. Elle est de droit lorsqu'elle est assurée par l'administration.***

➤ ***Précision: dans la Fonction Publique Hospitalière, c'est l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent concerné qui décide des modalités de mise en œuvre de l'accès prioritaire et de son plafond de financement.***

# Le congé de transition professionnelle

❖ **Objet:** le congé de transition professionnelle a pour objet de permettre au fonctionnaire occupant un emploi dont l'administration envisage la suppression de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier, une action ou un parcours de formation.

❖ **Durée:** le CTP est d'une durée égale ou supérieure à 120 heures. Il est sanctionné par une certification.

Il peut être d'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permet d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Il peut être fractionné en mois, semaine ou jour ouvré.

Le congé de transition professionnelle s'achève avant le terme de la période fixée par l'arrêté sauf si l'agent a débuté sa formation moins de 12 mois avant le terme de la période fixée par l'arrêté du fait d'une décision de report dans l'intérêt du service.

Si le projet professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder 3 ans.

## Procédure

L'agent qui sollicite un congé de transition professionnelle bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé.

La demande de CTP est formulée 60 jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation.

Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense ainsi que l'objectif professionnel visé.

➤ **Remarque: ce dispositif de congé de transition professionnelle est assimilable au congé de reclassement dans le privé.**

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, l'administration d'emploi contrôle le respect des conditions relatives à la durée et la cohérence de cette demande avec le projet professionnel ainsi que la pertinence des actions de formation.

L'administration d'emploi informe l'intéressé de sa réponse par écrit dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

La décision par laquelle l'administration d'emploi rejette la demande est motivée. Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

➤ ***Remarque: attention, le bénéfice du CTP n'est donc pas de droit nonobstant l'existence d'une suppression d'emploi l'administration contrôle l'octroi du CTP et peut le refuser si les conditions ne sont pas remplies.***

***Il s'agit là d'une grosse différence avec le congé de reclassement en droit privé où dès lors qu'il existe un plan de sauvegarde de l'emploi et que les conditions d'effectif de l'entreprise sont remplies, le salarié bénéficie de plein droit de son congé de reclassement.***

## Statut de l'agent pendant le congé de transition professionnelle

Le bénéficiaire est en position d'activité.

La période de CTP est assimilée à des services effectifs

# Rémunération durant le CTP

Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Il perçoit également 80% du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

Sont exclus du régime indemnitaire visé ci-dessus:

- les indemnités représentatives de frais,
- les indemnités liées à l'organisation du travail et aux déplacements effectifs du cycle de travail,
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir,
- les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique,
- les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer,
- les indemnités visées au titre d'une activité accessoire.

## Prise en charge des frais de formation

L'administration d'emploi prend en charge les frais de formation liés au CTP, le cas échéant dans la limite d'un plafond.

Elle peut aussi prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

# LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICE

III - RECLASSEMENT

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel ou de l'établissement public dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle sur l'ensemble du territoire national.

Le décret précise que le bénéfice de la priorité de mutation ou de détachement mentionnée au 2<sup>ème</sup> alinéa n'est ouvert qu'au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut, conformément au 1<sup>er</sup> alinéa du même 3, être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

Le même décret prévoit encore que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une décision d'affectation ou de détachement en application du décret bénéficie au préalable de plein droit d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies par l'article 4 du décret.

➤ ***Remarque : il peut donc bénéficier d'une information sur le dispositif prévu par le décret, la réalisation d'un bilan de son parcours professionnel, l'élaboration d'un projet professionnel...***

## Dispositions spécifiques à la Fonction Publique Hospitalière

Le chef d'établissement informe, dans un délai de 15 jours, le Directeur de l'ARS ou le représentant de l'Etat de sa décision de supprimer un emploi donnant lieu à la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement.

Cette information comporte la mention du grade de l'intéressé.

Le chef d'établissement communique par les mêmes moyens en fin d'année le nom et le grade des fonctionnaires n'ayant pas retrouvé d'accompagnement.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une priorité de recrutement adresse sa candidature à l'établissement recruteur en mentionnant sa priorité de recrutement et informe l'autorité compétente de l'Etat de cette candidature.

L'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement recruteur informe de sa décision de recrutement l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement d'origine.

Le fonctionnaire « recruté » bénéficie d'un accompagnement personnalisé.

## La mise à disposition

Le fonctionnaire peut bénéficier également pour faciliter sa reconversion d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé pendant une durée maximale d'un an.

La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

Si le fonctionnaire décide ensuite de démissionner, il bénéficie d'une indemnité de départ volontaire.

Il peut percevoir le chômage.

## L'information/consultation du Comité Sociale d'Etablissement

Le Comité Social d'Etablissement est consulté sur le dispositif collectif d'accompagnement.

Ce même comité est ensuite informé de la mise en œuvre de l'ensemble du dispositif de l'accompagnement.

➤ ***Remarque: en droit privé, le CSE est également informé et consulté. La loi a en outre prévu que le dispositif d'accompagnement peut faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales. Ces dispositions ne semblent pas figurer dans la fonction publique. Néanmoins, la loi du 6 août 2019 a prévu que le gouvernement était autorisé à déterminer par voie d'ordonnance un nouveau champs de négociation collective. Il peut être envisagé de placer les dispositifs d'accompagnement dans les futures accords collectifs qui seront négociés. Il faudra donc être vigilant sur ce point.***

# LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICE

## IV - LES DISPOSITIFS INDEMNITAIRES

- **Remarque: un décret en date du 26 février 2019, donc précédant la loi du 6 août 2019, est relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leur transition professionnelle.**  
***Il est curieux que ce décret ait précédé la loi introduisant la notion de restructuration de services...***
- **Remarque: ces dispositifs indemnitaires ne s'appliquent pas à la Fonction Publique Hospitalière.**

# La prime de restructuration de services (PRS)

- ❖ **Objectif:** Elle vise à faciliter les mobilités géographiques. Elle peut s'accompagner de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint.
  - ❖ **Agents concernés:** la PRS peut être versée aux fonctionnaires de l'Etat, aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée,...
  - ❖ **Modalités de calcul:** le montant du plafond interministériel de la PRS est fixé à 30 000 €. La PRS comprend 2 parties: la 1<sup>ère</sup> tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, la 2<sup>nde</sup> prend en compte la situation familiale résultant le cas échéant du changement de résidence familiale. Les deux parts sont calculées séparément et sont cumulables pour tout agent éligible à la PRS.  

La 2<sup>nde</sup> part de la PRS n'est pas cumulable par un couple d'agents publics impacté par la même opération de restructuration. La 2<sup>nde</sup> part de la PRS est conditionnée par un changement de résidence familiale ou la prise d'un bail d'un logement distinct de la résidence familiale.
- **Remarque:** cela signifie donc que la 1<sup>ère</sup> part est cumulable pour un couple.

# Le montant de la PRS

1° montant fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative:

Distance	Montant
Moins de 10 km	1 250 €
Entre 10 et 19 km	2 500 €
Entre 20 et 29 km	5 000 €
Entre 30 et 39 km	7 500 €
Entre 40 et 79 km	9 000 €
Entre 80 et 149 km	12 000 €
A partir de 150 km	15 000 €

2° montant fonction de la situation personnelle de l'agent:

Situation	Montant
Avec changement de la résidence familiale si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10 000 €
Avec la prise de bail d'un logement distinct de la résidence familiale	12 500 €
Avec changement de la résidence familiale si l'agent a un ou plusieurs enfant(s) à charge	15 000 €

## L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint

La PRS peut être complétée par un allocation d'aide à la mobilité du conjoint si ce dernier est contraint de cesser son activité professionnelle quelle qu'en soit la nature au plus tôt 3 mois avant et au plus tard un an après cette mobilité.

Elle est versée quelque soit la modalité de cessation de l'activité (démission, mise en disponibilité, ...).

Le montant de cette allocation est forfaitairement fixé à 7 000 €.

Elle est de droit.

# Les obligations de l'agent

Le bénéficiaire de la PRS doit demeurer 12 mois dans ses nouvelles fonctions sous peine de devoir rembourser les sommes perçues, sauf:

- S'il quitte ses fonctions avant 12 mois suite à une radiation des cadres, le remboursement s'effectue alors au prorata du temps passé,
- Si le changement de fonction a pour objet de pourvoir un poste vacant,
- Si le changement fait suite à une promotion de grade ou de corps ou s'effectue dans le cadre d'une obligation statutaire de mobilité ou la fin d'une période de stage

La PRS est de droit dès lors que la mobilité de l'agent public répond aux conditions de l'opération de restructuration.

La PRS peut être cumulée avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence. Elle peut être cumulée avec le CIA. La PRS ne peut pas être cumulée avec l'indemnité de départ volontaire pour la même opération de restructuration.

La PRS ainsi que l'aide à la mobilité du conjoint sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

# L'accompagnement des changements d'employeurs publics le complément indemnitaire d'accompagnement

❖ **Objet:** le CIA vise à faciliter les changements d'employeurs au sein des 3 versants de la fonction publique.

Les agents contractuels ne peuvent pas en bénéficier.

Le fonctionnaire peut percevoir le CIA à l'occasion d'un changement d'affectation au sein du même Ministère si une différence de rémunération existe et que la mobilité du fonctionnaire résulte de l'opération de restructuration mentionnée par l'arrêté ministériel.

Le montant du CIA est égal à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant le changement de fonctions et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent.

Le CIA est versé pour une durée de 3 ans.

À l'issue de cette période de 3 ans, le CIA est le cas échéant, réévalué et maintenu pour une seconde période de 3 ans. (il y aura donc une période de 6 ans maximum).

➤ **Remarque:** *cette durée est de 2 ans maximum pour l'Allocation Temporaire Dégressive dans le privé.*

Le CIA est de droit. Il est cumulable avec la PRS. Il est soumis à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

Il peut être également attribué dans le cadre d'une mobilité géographique. Il est alors cumulable avec la PRS – dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence.

## L'indemnité de départ volontaire

❖ **Objet:** une indemnité de départ volontaire peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration de services.

L'indemnité de départ volontaire n'est pas automatique. Elle résulte de la décision de l'agent et nécessite l'accord de l'administration.

Elle aboutie à la rupture du lien au service public de l'agent.

❖ **Bénéficiaires**: elle peut être versée pour restructuration de services:

- Aux agents titulaires de l'Etat
- Aux agents de l'Etat non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée



*Elle n'est pas due aux agents placés en disponibilité, en congé sans rémunération ou en congé parental. En effet, ces agents ne sont par définition pas concernés par les opérations de restructuration puisqu'ils ne sont pas affectés dans un service.*

❖ **Modalités de calcul**: le montant de l'indemnité de départ volontaire correspond à  $1/12^{\text{ème}}$  de la rémunération annuelle brute multipliée par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration dans la limite de 24 ans.

L'agent démissionnaire ne peut pas réintégrer les services publics pendant 5 ans après la cessation de fonction, sauf à rembourser l'indemnité de départ volontaire au plus tard dans les 3 ans qui suivent son recrutement.

L'indemnité de départ volontaire est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

Attention: l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise n'a aucun lien avec celle liée aux restructurations de services.

❖ **Modalités d'attribution**: l'agent qui souhaite bénéficier d'une indemnité de départ volontaire doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à son administration une demande préalable d'attribution de l'indemnité de départ volontaire.

L'administration vérifie si cette demande s'inscrit dans le cadre d'une opération de restructuration.

Elle doit répondre à la demande dans un délai 2 mois à compter de la réception de cette demande et informer l'agent que l'indemnité de départ volontaire lui sera attribuée.

A défaut de réponse, l'administration est censée avoir refusé.

En cas de réponse favorable de l'administration, l'agent doit adresser une demande de démission au plus tard 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

S'agissant des fonctionnaires, l'administration dispose d'un délai de 4 mois pour répondre à la demande de démission du fonctionnaire.

L'agent peut proposer dans sa demande une date d'effet de la démission de l'administration. L'administration restera néanmoins décisionnaire sur la date.