

RESTRUCTURATION DE SERVICES DE L'ÉTAT OU D'UN SERVICE D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES FONCTIONNAIRES

Les dispositifs d'accompagnement des fonctionnaires dans le cadre d'une opération de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics sont précisés.

L'article 75 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 62 bis dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ([VIGIE n°Spécial-04 – septembre 2019](#)). Ce nouvel article prévoit que, en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre des dispositifs afin d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi du secteur privé. Ces dispositifs peuvent également permettre d'accompagner collectivement les membres d'un corps de fonctionnaires.

Le **décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 précise ces mesures d'accompagnement** à destination des agents dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration.

Le chapitre I du décret concerne la **mise en œuvre d'une opération de restructuration**. Celle-ci fait l'objet d'un arrêté du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique, qui permet aux fonctionnaires de bénéficier des dispositifs d'accompagnement. Il peut également en étendre le bénéfice aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux ouvriers de l'État, à l'exclusion des priorités de mutation et de détachement et de la mise à disposition dans le secteur privé, qui ne peuvent s'appliquer qu'aux fonctionnaires. Par ailleurs, le ministre intéressé et le ministre chargé de la fonction publique peuvent ouvrir le bénéfice de ces dispositifs aux membres d'un corps de fonctionnaires par arrêté. Dans les deux cas, le bénéfice de ces dispositifs ne peut être ouvert pour une durée supérieure à trois ans.

Ces arrêtés peuvent également ouvrir le bénéfice des dispositions de plusieurs décrets :

- le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
- le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ;
- le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;

- le décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat.

Le comité social d'administration (CSA) compétent est consulté sur les projets d'arrêtés ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration envisage de mettre en œuvre. Il est informé sur l'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'accompagnement prévues au chapitre II du décret et les moyens prévus pour leur mise en œuvre. Une présentation du bilan de la mise en œuvre des mesures prévues est également à faire au CSA à l'issue de la première moitié de la période ou à l'issue de la période concernée.

Le chapitre II du décret concerne les **dispositions relatives à l'accompagnement et à l'accès prioritaire à des actions de formation**. Les modalités d'accompagnement personnalisé consistent à informer les agents concernés sur les dispositifs mis en œuvre au titre du décret, à réaliser un bilan du parcours professionnel, et à élaborer un projet professionnel vers une administration ou le secteur privé, informer et conseiller les agents en tenant compte de leurs compétences et de l'offre de postes disponibles.

Le fonctionnaire bénéficie, sur décision de l'administration d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Lorsque la formation est assurée par l'administration d'emploi, l'agent en bénéficie de plein droit ; dans le cas contraire, les modalités de mise en œuvre de l'accès prioritaire sont précisées par un arrêté du ministre dont relève l'agent, qui peut définir des plafonds de financement.

Le chapitre III du décret contient des **dispositions relatives au congé de transition professionnelle**. Il a pour objectif de « *permettre au fonctionnaire occupant un emploi dont l'administration envisage la suppression de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation* ». Le décret précise la durée minimale de ces actions ou parcours de formation, ainsi que les modalités d'accès au congé de transition professionnelle par l'agent. Celui-ci bénéficie de plein droit des mesures d'accompagnement personnalisé décrites au chapitre II. Il doit donc préciser dans sa demande, entre autres, la nature de la formation souhaitée ainsi que l'objectif professionnel visé, et l'administration d'emploi doit contrôler notamment la cohérence de cette demande avec le projet professionnel élaboré.

Le bénéfice du congé peut être différé pour l'intérêt du service. Lorsque le projet professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. Il conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il conserve également 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle. Le décret

précise les éléments exclus du régime indemnitaire (indemnités représentatives de frais ou versées au titre d'une activité accessoire par exemple).

L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond, et peut prendre également en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

Le chapitre IV concerne les **dispositions relatives aux priorités de mutations et de détachement**. Elles ne s'appliquent qu'au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut 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. Il peut alors bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement dans le département ou à défaut la région où est située sa résidence administrative, au sein d'un autre département ministériel ou d'un établissement public de l'État. Le fonctionnaire bénéficie préalablement des modalités d'accompagnement personnalisé prévues dans le chapitre II.

Enfin, le chapitre V comporte des **dispositions relatives à la mise à disposition dans le secteur privé**. Celle-ci est prononcée par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, à la demande de l'intéressé et après accord de l'organisation ou entreprise d'accueil, pour une durée maximale d'un an. Elle fait l'objet d'une convention de mise à disposition, conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, qui précise le projet professionnel du fonctionnaire, ainsi que la quotité de remboursement de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes dues par l'organisme d'accueil, cette quotité ne pouvant être inférieure à 50 % de la rémunération mensuelle brute de l'agent.

Concomitamment à la parution de ce décret a été publié le **décret n°2019-1444 du 23 décembre 2019. Il institue une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle résultant des opérations de restructuration des services de l'Etat**. Le versement de cette indemnité est conditionné à la réalisation d'une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une restructuration de service, désignée par un arrêté, et à l'accomplissement d'une période de formation directement liée à cette mobilité. Les actions de formation concernées relèvent de la formation continue, telle que définie au 2° de l'article 1^{er} du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, et sont d'une durée minimale de cinq jours.

L'arrêté du 23 décembre 2019, pris en application du décret n°2019-1444, est nécessaire à sa mise en œuvre. Il fixe en effet les **durées minimales de formation professionnelle pour ouvrir le bénéfice de l'indemnité, ainsi que les montants plafonds correspondants**. Ainsi, pour une formation professionnelle d'une durée minimale de cinq jours, le montant plafond de l'indemnité d'accompagnement est de 500 euros, 1 000 euros pour une formation d'au moins dix jours, et 2 000 euros pour une formation d'au moins vingt jours .

[Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics](#)

[Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État](#)

[Arrêté du 23 décembre 2019 pris en application de l'article 2 du décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat](#)

Source : DGAFP - VIGIE, N° 118 - Décembre 2019