

Analyse FGF-FO du 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.

Publics concernés : fonctionnaires de l'état, contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée, et ouvriers de l'état.

Définition de restructuration : voir la note du SGG en date du 5 novembre 2019 (ci-jointe)

La restructuration ouvre droit :

- Au bénéfice des dispositions **de l'article 62 bis** de la loi du 11 janvier 1984 susvisée (voir ci-joint), dans les conditions prévues par le présent décret, aux membres d'un corps de fonctionnaires. III. – La durée définie par les arrêtés mentionnés aux I et II ne peut excéder trois années.
- Aux dispositions des décrets n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique. Ils peuvent en outre ouvrir le bénéfice des dispositions du 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.

Dès lors que votre service est concerné par une réorganisation, l'objectif de FO est de s'assurer que celle-ci soit bien inscrite dans l'arrêté du ou des ministres en charges qui en précise ou en précisera le périmètre ainsi que la durée qui ne peut excéder 3 ans.

CHAPITRE I – MISE EN ŒUVRE D'UNE OPERATION DE RESTRUCTURATION

L'Article 3 de la loi précitée précise que le comité social d'administration compétent est consulté sur les projets d'arrêtés mentionnés à l'article 1^{er} et sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration d'emploi envisage de mettre en œuvre. A cette occasion, il est informé sur :

- 1 - L'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- 2 - Les modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 4 et les moyens prévus pour leur mise en œuvre. Le président du comité social d'administration peut demander que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin de prévention compétents pour le service soient entendus sur le projet de restructuration inscrit à l'ordre du jour du comité.

Le bilan de la mise en œuvre des mesures prévues par le présent décret, portant notamment sur l'accompagnement, les projets de mobilité et les nouvelles affectations, est présenté pour information au comité social d'administration compétent à l'issue de la première moitié de la période mentionnée à l'article 1^{er}, ainsi qu'à l'issue de cette période.

Les projets d'arrêtés mentionnés à cet article, accompagnés des informations prévues aux 1^o) et 2^o) du présent article, sont transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique quinze jours au moins avant saisine du comité social d'administration compétent.

CHAPITRE II DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT ET À L'ACCÈS PRIORITAIRE À DES ACTIONS DE FORMATION

Art. 4. – Les agents concernés par l'opération de restructuration sont informés par tous moyens des modalités d'accompagnement personnalisé mises en œuvre.

Ces modalités comportent, pour chaque agent :

1°) Une information sur les dispositifs prévus par le présent décret et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel mentionné au 3° ;

2°) La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;

3°) L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou, à la demande de l'agent, vers le secteur privé ainsi que la communication d'informations et de conseils, tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.

- Le fonctionnaire bénéficie, sur décision de son administration d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaire à la mise en œuvre de son projet professionnel dans les conditions prévues à l'article 5.

CHAPITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.

La FGF FO attire votre attention sur la rémunération de l'agent pendant le congé de transition professionnelle.

Art. 10. – I. – 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.

II. – Pour l'application du I, sont exclus du régime indemnitaire :

1°) Les indemnités représentatives de frais ;

2°) Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (**heures supplémentaires, astreintes et ISH, par exemple**).

3°) Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir.

4°) Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique.

5°) Les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, sauf si l'agent poursuit la formation en outre-mer

6°) Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

Nous avons, dans le cadre des concertations, dénoncé cette double peine qui consiste à subir une restructuration et dans le même temps une baisse de son salaire net pendant cette période de transition professionnelle, il est clair que cette décision est et restera un frein pour les agents concernés.

III. – Par dérogation, pour l'application du I aux fonctionnaires affectés à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 susvisé correspondant à la zone de salaires sans abattement. Le régime indemnitaire est celui d'un emploi en administration centrale correspondant au grade détenu.

Art. 17. – En application du 1° du II de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 susvisée **et jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, seuls les comités techniques sont consultés** pour l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service, par dérogation au 2° de l'article 55 et au 1° de l'article 57 du décret du 28 mai 1982 susvisé ainsi qu'au onzième alinéa de l'article 34 du décret du 15 février 2011 susvisé.

La FGF FO a condamné cette régression sociale qui consiste à écarter le CHSCT des projets d'aménagements modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail dans le cadre des restructurations. Pour rappel, nous avons voté contre ce texte lors de sa présentation au CSFPE.