

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière

NOR : SSAH2004355D

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels recrutés pour une durée indéterminée de la fonction publique hospitalière.

Objet : mesures d'accompagnement des personnels en cas de suppression d'emploi.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret définit les conditions permettant de mobiliser des dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le secteur privé. Ce texte précise également les modalités de mise en œuvre des dispositifs ayant trait à l'accompagnement personnalisé, à l'accès prioritaire aux formations, aux priorités de recrutement dans un établissement de la fonction publique hospitalière, au congé de transition professionnelle et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 93 ;

Vu le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 27 février 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 5 mars 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Art. 1^{er}. – Le bénéfice du dispositif d'accompagnement prévu à l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée est ouvert au fonctionnaire pendant une période débutant à la date à laquelle lui est notifiée la suppression de l'emploi qu'il occupe. Cette période prend fin à la date de son affectation dans un emploi correspondant à son grade ou dans un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent, à la date de son placement en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental ou à la date de sa radiation des cadres.

Art. 2. – Sous réserve des dispositions de l'article 11, le fonctionnaire maintenu en position d'activité en application du I de l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée perçoit l'intégralité de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement ainsi que l'ensemble des primes et indemnités, à l'exclusion de celles qui, en application des dispositions réglementaires en vigueur, sont versées en raison de l'exercice effectif des fonctions.

Art. 3. – En vue de sa consultation préalable à la mise en œuvre d'un dispositif collectif d'accompagnement de suppressions d'emplois, le comité social d'établissement est informé :

1° De l'impact prévisionnel des suppressions d'emplois sur l'organisation du service, les conditions de travail, la santé et la sécurité ;

2° Des modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 5 et des moyens prévus pour leur mise en œuvre.

Le président du comité social d'établissement peut demander à ce que l'inspecteur du travail ou le service de santé au travail compétents pour le service concerné soient entendus sur le projet de suppressions d'emplois inscrit à l'ordre du jour du comité.

Le bilan de la mise en œuvre des mesures prévues par le présent décret à titre individuel ou collectif, portant notamment sur l'accompagnement, les projets professionnels et les nouvelles affectations, est présenté chaque année pour information au comité social d'établissement.

Art. 4. – Les dispositions des chapitres II et III du présent décret sont applicables aux agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre de la réorganisation d'un établissement relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ou de l'un ou plusieurs de ses services.

La durée de l'opération de réorganisation, fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité social d'établissement, ne peut excéder trois années consécutives.

Le comité social d'établissement est consulté préalablement à la mise en œuvre du dispositif collectif d'accompagnement prévu dans le cadre de la réorganisation mentionnée au premier alinéa dans les conditions prévues à l'article 3 du présent décret.

CHAPITRE II

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

Art. 5. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est informé par tous moyens des modalités d'accompagnement dont il peut bénéficier.

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 territoire dans lequel il exerce ses fonctions ;

4° Un appui dans les démarches mentionnées au deuxième alinéa de l'article 15 du présent décret.

Art. 6. – Le fonctionnaire bénéficie, sur décision de son établissement d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel dans les conditions prévues au présent article.

Lorsque la formation envisagée est organisée dans le cadre du plan de formation de l'établissement dont relève le fonctionnaire, ou financée par cet établissement en application de l'article 10 du décret du 21 août 2008 susvisé, il en bénéficie de plein droit. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande du fonctionnaire, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant peut décider de faire suivre au fonctionnaire les actions de formation inscrites au plan de formation de l'établissement.

Lorsque la formation envisagée n'entre pas dans l'un des cas mentionnés au deuxième alinéa, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, et le cas échéant la définition d'un plafond de financement, sont précisées par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent concerné dans le cadre du dispositif collectif d'accompagnement.

Le bénéficiaire des actions de formation transmet les attestations établies par l'organisme de formation justifiant son assiduité. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Art. 7. – Le congé de transition professionnelle, mentionné au 2° du II de l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, a pour objet de permettre au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé 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 :

1° D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;

2° D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Art. 8. – Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

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, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Art. 9. – L'agent qui sollicite un congé de transition professionnelle bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies à l'article 5.

La demande de congé de transition professionnelle est formulée soixante 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.

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination contrôle le respect des conditions prévues aux articles 7 et 8 et apprécie la cohérence de cette demande avec le projet professionnel mentionné au 3° de l'article 5, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

L'établissement informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle l'établissement rejette la demande est motivée. Le silence gardé par l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

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

Art. 10. – Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité.

La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Art. 11. – 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 ;
- 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.

Art. 12. – Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

Art. 13. – L'établissement employeur prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 7, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements du fonctionnaire concerné.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PRIORITÉS DE CHANGEMENT D'AFFECTATION

Art. 14. – Le chef d'établissement informe, par tout moyen permettant de conférer date certaine, de sa décision de supprimer un emploi donnant lieu à la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement le directeur général de l'agence régionale de santé, s'il s'agit d'un établissement relevant des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ou le représentant de l'Etat dans le département, pour les établissements relevant des 4° et 6° du même article. Cette information intervient au plus tard quinze jours après la notification au fonctionnaire de la suppression de son emploi. Elle comporte la mention du grade de l'intéressé.

Le chef d'établissement, communique par les mêmes moyens, en fin d'année civile, à l'autorité compétente de l'Etat mentionnée au précédent alinéa, le nom et le grade des fonctionnaires n'ayant pas retrouvé d'affectation.

Art. 15. – Le recrutement d'un fonctionnaire en application de la priorité prévue au III de l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée intervient sur la demande de l'autorité compétente de l'Etat, dans un délai maximum de trente jours suivant la consultation par cette même autorité du chef de l'établissement dans lequel un emploi correspondant à son grade est vacant.

La priorité de recrutement à la demande du fonctionnaire, prévue au deuxième alinéa du III du même article 93, peut être exercée sans préjudice de celle prévue au premier alinéa. Pour l'exercice de cette priorité, le fonctionnaire 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 qui fait l'objet d'une décision de recrutement en application du présent article bénéficie au préalable, de plein droit, d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies à l'article 5.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE À DISPOSITION DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Art. 16. – La mise à disposition prévue au IV de l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à la demande de l'intéressé et après accord de l'organisme ou de l'entreprise d'accueil, pour une durée maximale d'un an.

La convention mentionnée à l'article 2 du décret du 13 octobre 1988 susvisé, précise qu'elle est établie en application des dispositions du présent article. Cette convention précise également 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 peut être inférieure à 50 % de la rémunération mensuelle brute du fonctionnaire mis à disposition.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 17. – Le décret du 13 octobre 1988 susvisé est ainsi modifié :

1° Le II de l'article 26 est remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée au titre du I de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade. A défaut, il peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus par le décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière. » ;

2° L'article 35 est abrogé.

Art. 18. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, pour l'application des articles 3 et 4 du présent décret, la compétence du comité social d'établissement est exercée par le comité technique compétent.

Art. 19. – Le ministre de l'économie des finances et de la relance, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 septembre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

Le ministre des solidarités

et de la santé,

OLIVIER VÉRAN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de la relance,*

BRUNO LE MAIRE

*La ministre de la transformation
et de la fonction publiques,*

AMÉLIE DE MONTCHALIN