

Reset Brexit

- Cadre applicable aux **agents contractuels en CDI** en cas de restructuration -

!\\ la présente fiche décrit l'état du droit applicable aux opérations de restructuration. Elle ne présume nullement des engagements complémentaires qui pourront être pris par le MAASA en matière d'accompagnement.

Cadre juridique applicable¹

La réglementation relative aux restructurations de service ne concerne pas les agents en CDI en ce qui concerne l'obligation de réaffectation et de priorités « supra-légales » de mobilité.

Toutefois, un dispositif de reclassement est prévu dans le droit commun (décret n°86-83 du 17 janvier 1986), avec un périmètre d'emplois de reclassement limité aux emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent (=périmètre ministériel hors opérateurs).

Par ailleurs, certaines des mesures indemnitàires et d'accompagnement mises en place dans le cadre d'un arrêté de restructuration sont ouvertes au bénéfice des agents contractuels en CDI.

A noter qu'il n'existe pas de durée minimale d'occupation des postes pour pouvoir bénéficier des dispositifs d'accompagnement présentés par la présente fiche.

Obligations de l'employeur :

1. En termes de reclassement et de licenciement :

L'administration doit déclencher la procédure de licenciement :

=> L'administration convoque l'agent à un entretien préalable via une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.

L'agent peut se faire accompagner par la ou par les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien, l'administration doit indiquer :

¹ Code général de la fonction publique (articles L. 442-1 à L. 442-9).

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, notamment ses articles 45-3 et 45-5.

- les motifs du licenciement, à savoir la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, conformément aux dispositions de l'article 45-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande de reclassement (la moitié de la durée du préavis de licenciement) ;
- les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

=> En outre l'administration doit saisir la commission consultative paritaire (CCP) compétente.

=> A l'issue de la consultation de la CCP, l'administration notifie à l'agent la décision de licenciement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature, au sein de laquelle elle invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement ;

=> Dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement, l'agent formule une demande de reclassement. Pour que la procédure de reclassement soit initiée, il faut donc que l'agent en formule la demande dans le délai imparti.

Les durées de préavis de licenciement sont les suivantes² :

Ancienneté de l'agent	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Lorsque l'agent contractuel en CDI formule une demande de reclassement :

- L'administration doit identifier une offre d'emploi durant la période de préavis. Elle concerne tout emploi au sein des services relevant de l'autorité hiérarchique ayant recruté l'agent susceptible d'être pourvu par un agent contractuel, classé dans la même catégorie hiérarchique, ou, à défaut, inférieure si l'agent en est d'accord. L'emploi proposé est compatible avec les compétences professionnelles de l'intéressé.

² Article 46 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

- En cas d'impossibilité pour l'administration de présenter une offre de reclassement durant la période de préavis : l'agent est placé en congé sans traitement à l'issue du délai de préavis pour une durée maximale de 3 mois. Le congé sans traitement suspend le contrat de travail et la date d'effet du licenciement. La suspension a pour effet d'ouvrir les droits à l'allocation de retour à l'emploi. Cette période permet à l'administration de poursuivre ses démarches d'identification d'emplois.

Durant cette période, les intéressés peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée après contrôle déontologique (risque de prise illégale et de conflit d'intérêts). Cette nouvelle rémunération peut se cumuler avec les ARE sans toutefois que le cumul des deux puisse dépasser l'ancienne rémunération brute.

Pendant la période de congé sans traitement de trois mois, l'agent peut retirer à tout moment sa demande de reclassement. Dans cette hypothèse, l'agent est licencié et bénéficie de l'indemnité de licenciement et des allocations de retour à l'emploi (ARE).

- En cas de non reclassement à l'issue du congé sans traitement, l'agent est licencié ; il reçoit un courrier de notification de la décision du licenciement. Celui-ci bénéficie des indemnités de licenciement sous réserve des cas d'exclusion prévus par la réglementation (par ex : avoir retrouvé immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique, avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pensions de retraite et justifier de la durée d'assurance exigée pour la liquidation d'une retraite à taux plein) ainsi que l'allocation de retour à l'emploi et de l'accompagnement proposé par France Travail.

Lorsque l'agent contractuel en CDI ne formule pas de demande de reclassement, il est licencié à l'issue du délai de préavis.

2. En termes de mesures d'accompagnement³

Le ministère peut prendre un arrêté de restructuration, dont les mesures indemnитaires et d'accompagnement sont à identifier. L'arrêté de restructuration permet à l'agent contractuel en CDI :

2. 1. De bénéficier de mesures indemnitaires qui peuvent être les suivantes :

N.B. : Pour plus de détails, consultez la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-417 du 6 juin 2021 relative aux dispositifs indemnitaires et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles, dans le cadre d'une restructuration de service.

³ Guide DGAFF du 28 juin 2019 relatif aux dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État.

Note SG/SRH/SDDPRS/2021-417 du 6 juin 2021 relative aux dispositifs indemnitaires et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles, dans le cadre d'une restructuration de service.

Il convient de relever le fait que certaines mesures prévues pour les fonctionnaires sont exclues (CIA « C » et mesures spécifiques aux emplois fonctionnels).

- Prime de restructuration de service (PRS)⁴

Objectif : Elle vise à faciliter les mobilités géographiques en compensant les conséquences et contraintes de la mobilité pour l'agent et sa famille.

Conditions d'éligibilité :

- Agents contractuels en CDI y compris mis à disposition.
- Changement de résidence administrative (territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté).

Montant de l'aide : La PRS est composée de deux parts cumulables, déterminées en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et du changement de résidence familiale ou de la prise de bail d'un logement distinct. Son montant maximum est de 30 000 €.

- Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)⁵

Objectif : La prime de restructuration de service peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

Conditions d'éligibilité :

- Cette allocation peut être versée si l'époux ou le partenaire de Pacs est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement.
- La cessation d'activité doit intervenir au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 1 an après la mutation ou votre déplacement.
- L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint peut être demandée à partir de la constatation de la cessation de l'activité de votre époux ou de votre partenaire de Pacs.
- Elle peut aussi être demandée à partir de sa mise en disponibilité.

Montant de l'aide : Le montant de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est fixé à 7 000. €

⁴ Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et arrêté du 26 février 2019 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

⁵ Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

- Indemnité de départ volontaire (IDV)⁶

Objectif : Indemniser la rupture du lien au service entre l'agent et l'administration.

Conditions d'éligibilité :

- Ne sont pas éligibles, les agents en congé sans rémunération ou en congé parental.
- Démission de l'agent dont le poste fait l'objet d'une restructuration.
- Être à plus de deux ans ou plus de l'âge d'ouverture des droits (AOD) à pension au moment de l'envoi de leur demande de démission à l'administration.

Montant de l'aide :

- Le montant de l'IDV pour restructuration est déterminé par l'ancienneté de l'agent, soit 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années de services effectifs dans les trois fonctions publiques dans la limite de 24 mois de rémunération.
- La rémunération brute annuelle considérée est celle perçue par l'agent contractuel en CDI au cours de l'année civile précédant celle de la démission, à l'exclusion de certaines indemnités dont celles ayant le caractère de remboursements de frais⁷.

- Indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)⁸

Objectif : Favoriser la prise d'emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation professionnelle d'au moins 5 jours.

Conditions d'éligibilité : Contractuels en CDI. Ne sont pas éligibles, les agents en congé sans rémunération ou en congé parental.

Montant de l'aide :

- Le montant plafond est fixé comme suit :
 - .formation professionnelle d'une durée minimale de cinq jours : 500 euros ;
 - .formation d'une durée minimale de dix jours : 1 000 euros ;
 - .formation d'une durée supérieure ou égale à vingt jours : 2 000 euros.

⁶ Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et arrêté du 26 février 2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service.

⁷ La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les nouvelles bonifications indiciaires, les primes et les indemnités, y compris les indemnités pour heures supplémentaires.

Les primes et indemnités accordées ponctuellement ne sont pas prises en compte pour déterminer la rémunération brute annuelle :

- Remboursements de frais ;
- Primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Indemnités d'enseignement ou de jury et les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Indemnité de résidence à l'étranger ;
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer.

⁸ 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 et 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.

Modalités de versement : En 1 seule fois après réalisation de l'action de formation et prise d'emploi.

A noter :

La PRS est cumulable avec le versement des frais de changement de résidence⁹.

2.2 De bénéficier de dispositifs d'accompagnement autres qu'indemnitaire :

Les contractuels en CDI bénéficient des dispositifs d'accompagnement non indemnitaires dès lors qu'ils entrent dans le périmètre défini par l'arrêté de restructuration, pour la durée fixée par cet arrêté.

- Accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel

La réglementation ne détaille pas les modalités de l'accompagnement personnalisé.

L'article 4 du décret du 23 décembre 2019 précité précise que ce projet vise à rejoindre une autre fonction publique, ou à la demande de l'agent, le secteur privé.

- Accès prioritaire aux actions de formations nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel

L'agent contractuel en CDI « 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.

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

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. »

⁹ Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

En sus, les contractuels en CDI bénéficient de la possibilité de mobilisation du compte personnel de formation (CPF). Les autres dispositifs de formation professionnelle (VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle) sont également mobilisables.

- Mesures de soutien psychologique

Les agents qui se trouvent en difficulté ou souffrance psychique peuvent bénéficier d'une consultation avec un psychologue. Cette prestation de soutien psychologique individuel n'est pas adaptée aux agents qui ont déjà un suivi psychologique ou psychiatrique en cours.

Pour y accéder, l'agent sollicite l'assistant de service social ou le médecin du travail qui suit son service, ce dernier fera une orientation vers le prestataire Qualisocial. Ce dernier contactera ensuite l'agent pour convenir d'un entretien en face à face, par visio-conférence ou par téléphone.

Les consultations sont limitées au maximum à 3 séances d'une durée de trois quart d'heure chacune. En cas de consultation en face à face, l'organisation et les coûts des déplacements sont à la charge de l'agent.

La confidentialité de l'activation du dispositif est assurée par le secret professionnel auquel sont astreints les assistants de service social et les médecins du travail.

Ressources documentaires

Code général de la fonction publique (articles L. 442-1 à L. 442-9).

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, notamment ses articles 45-3 et 45-5.

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

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.

Arrêté du 26 février 2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service.

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.

Arrêté du 26 février 2019 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

Guide DGAFP du 28 juin 2019 relatif aux dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat.

Note SG/SRH/SDDPRS/2021-417 du 6 juin 2021 relative aux dispositifs indemnitaire et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles, dans le cadre d'une restructuration de service.