

République
Française

Ministère
de la Fonction
Publique

DGA/FP
Direction Générale de
l'Administration et de la
Fonction Publique

32, rue de Bobine
75700 PARIS
Téléphone
(1) 42 75 80 00
Télécopie
(1) 42 75 88 62

Référence à rappeler : FP 15 n° **.A 8 .9**

Paris, le **20 MAI 1994**

Dossier suivi par :

Direction du Budget
n° 2B-94-411

Le Ministre de la fonction publique

et

– Le Ministre du budget
Porte-Parole du Gouvernement

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

OBJET : conditions d'ouverture et de mise en oeuvre du droit à congé de restructuration.

Le décret du 19 mars 1993 pris pour l'application de l'accord-cadre sur la formation continue signé le 10 juillet 1992 a institué un congé de restructuration.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les agents peuvent bénéficier de ce congé et le régime qui leur est applicable.

I – OUVERTURE DU DROIT AU CONGE DE RESTRUCTURATION

A - Le champ d'application et les principes

Le congé de restructuration est ouvert dans les conditions précisées par la présente circulaire aux fonctionnaires titulaires, aux agents civils non titulaires, et aux ouvriers d'Etat des administrations de l'Etat, de ses établissements publics administratifs et des établissements publics à caractère scientifique et technique.

.../...

Il est également ouvert aux fonctionnaires titulaires des établissements publics industriels et commerciaux, et notamment des exploitants publics La Poste et France Télécom, dans les conditions définies par ces organismes pour l'application du décret du 19 mars 1993 précité.

La restructuration doit être l'occasion d'une réflexion approfondie sur l'organisation du service ou de l'établissement, son fonctionnement ainsi que **SUR** l'organisation du travail. Une attention particulière doit être portée au contenu des emplois et aux compétences professionnelles qu'ils exigent.

Un plan définit le champ et l'importance des actions de formation et de reconversion à mettre en œuvre, arrête le calendrier de ces actions, précise les dispositions permettant le reclassement des agents en attente de reconversion et de ceux qui ne voudraient ou ne pourraient pas opérer cette reconversion. L'opération de restructuration est agréée au vu du plan établi.

Elle est suivie, à l'initiative des agents concernés, d'une demande individuelle d'accès au bénéfice du congé de restructuration.

B - Les opérations ouvrant droit au congé de restructuration

1 - L'élaboration du plan de reconversion :

Le plan définit les services ou parties de service et le cas échéant la nature des emplois pour lesquels le droit à congé de restructuration est ouvert :

a - lorsque l'opération de restructuration comporte un changement d'implantation géographique, l'accès au congé de restructuration est ouvert aux agents qui ne seront pas transférés avec le service.

b - dans le cas d'un changement dans l'organisation du service, le plan analyse les transformations dans le nombre et le contenu des postes concernés.

Le plan de restructuration met en place, après une phase d'information des agents et de concertation avec les organismes paritaires compétents, des actions d'adaptation à de nouveaux postes de lignes :

- aux agents occupant le poste avant changement de mission et demandant soit à conserver le poste modifié soit à bénéficier d'un reclassement au sein du service par permutation interne,

- aux agents occupant un poste dont le contenu n'est pas modifié mais demandant par permutation interne à être affecté sur un poste modifié.

Il propose pour les agents concernés par des modifications fonctionnelles qui ne veulent ou ne peuvent demeurer au sein du service un contingent de congés de restructuration.

2 - L'agrément de l'opération de restructuration

Le ministre dont relève le service ou l'établissement restructuré adresse préalablement à la saisine du comité technique paritaire ou de l'organisme paritaire prévu à l'article 3 du décret du 19 mars 1993 précité le projet de plan de reconversion aux ministres chargés du budget et de la fonction publique à l'appui d'un projet d'arrêté d'agrément du modèle ci-joint.

3 - La phase de concertation

Dans tout service ou établissement soumis à restructuration, l'information des personnels et des organisations syndicales sera organisée à l'initiative d'un chef de projet désigné à cet effet.

La concertation sera organisée dans le cadre des institutions paritaires compétentes et de leurs attributions.

Dans le cas de restructuration liée à une localisation en province, le plan de reconversion sera intégré dans le plan d'accompagnement social élaboré dans les conditions définies par la circulaire du Premier ministre du 11 juin 1992.

C - La demande individuelle de congé de restructuration

1 - L'information des agents :

L'article 4 du décret du 19 mars 1993 prévoit que chaque agent pouvant bénéficier d'un congé de restructuration est informé par son supérieur hiérarchique direct des conditions dans lesquelles il peut en faire la demande.

Cette information est destinée :

- dans le cas de changement d'implantation géographique du service, à l'ensemble des agents qui ne le suivent pas dans sa nouvelle localisation ;

- dans le cas d'un changement dans l'organisation du service, à l'ensemble des agents concernés directement ou par permutation interne par les réorganisations fonctionnelles et qui n'ont pas demandé à bénéficier d'actions d'adaptation à un nouvel emploi.

.../...

L'agent est informé des conditions dans lesquelles il peut bénéficier d'un bilan professionnel avant de présenter sa demande de congé. Les conditions de réalisation et de prise en charge par l'administration du bilan professionnel ont été définies dans un arrêté du 24 mars 1993 publié au Journal officiel du 25 mars 1993.

La prise en charge par l'administration des frais afférents au bilan professionnel sera imputée au titre des prestations de service sur les dépenses de matériel et de fonctionnement des services ou des établissements publics (pour les ministères : 4^{ème} partie du titre III de leur budget).

2 - Modalités d'octroi du congé de restructuration

La demande de congé de restructuration doit être formulée par l'agent auprès de son supérieur hiérarchique direct soixante jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit porter mention de cette date et préciser la nature de l'action de formation, la manière dont elle s'inscrit dans le projet de conversion personnelle présenté par l'agent, sa durée ainsi que l'organisme qui la dispense.

La formation doit être l'une des actions agréées par l'arrêté du 23 juillet 1981 (JO du 4 août 1981) modifié par les arrêtés des 2⁷ septembre 1983 (JO du 2 octobre 1983) et 19 juillet 1990 (JO du 14 août 1990)

- enseignements dispensés par les établissements d'enseignement publics français et ceux de l'un des pays de la CEE ;

- stages de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (ANAF) ainsi que ceux organisés par les autres centres collectifs de formation professionnelle des adultes subventionnés par le ministère du travail ;

- stages organisés en application d'une convention prévoyant l'aide de l'Etat ainsi que les autres stages subventionnés par l'Etat ;

- stages organisés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture ;

- stage agréé par l'Etat et les régions en vue de la rémunération des stagiaires.

Le chef de service doit faire connaître sa réponse dans les trente jours suivant le dépôt de la demande.

.../...

La demande régulièrement présentée ne peut être refusée que pour l'une des raisons suivantes :

-l'agent n'est pas affecté en position d'activité ou détaché (ou pour les non titulaires n'est pas en activité) dans les services ou parties de service pour lesquels le droit à congé de restructuration est ouvert :

- la formation n'est pas liée à un projet de reconversion personnelle :

- la formation n'est pas agréée.

L'attribution du congé n'est pas subordonnée à une condition de durée de service antérieur.

Elle est possible à l'issue de l'un des congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984. Elle ne peut toutefois avoir pour effet de faire cumuler un congé de restructuration avec un congé pour formation professionnelle ayant le même objet.

La satisfaction de la demande peut être différée pour assurer la continuité du service. L'agent doit toutefois pouvoir effectuer la totalité de sa formation avant la date fixée par le plan pour la fin des opérations de reconversion.

II - SITUATION DU FONCTIONNAIRE BENEFICIAIRE D'UN CONGE DE RESTRUCTURATION :

A - Position statutaire

L'agent en congé de restructuration est en position d'activité au sens de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 posant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Il en résulte que s'appliquent, pendant la durée de ce congé, les droits et obligations liés à la position d'activité. En outre, l'attribution d'un congé de restructuration à un agent n'emporte pas la vacance de l'emploi budgétaire correspondant. Toute ouverture individuelle du congé devra être soumise au visa préalable du contrôle financier central et associée à une mise en réserve du poste budgétaire correspondant. Les ordonnateurs et les, contrôleurs financiers doivent assurer la comptabilité de ces mises en réserve d'emplois.

La notation étant liée à la présence effective au service, le fonctionnaire en congé de restructuration à temps plein ne peut faire l'objet d'une notation. Dès lors ses droits à avancement ne peuvent être appréciés que sur la base de sa notation antérieure.

.../...

Le fonctionnaire en congé de restructuration conserve ses droits à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon dans son corps d'origine.

Il conserve le bénéfice de son affiliation à la sécurité sociale, et continue de cotiser pour la retraite sur la base du traitement brut afférent à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. La retenue pour pension est précomptée sur l'indemnité versée. \.

De la même façon, le maintien des prestations familiales reste acquis pendant toute la durée du congé.

Le fonctionnaire en congé de restructuration est considéré comme étant en fonctions au sens de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il peut donc faire acte de candidature à un concours de recrutement interne ou externe de la fonction publique, ainsi que l'a précisé le Conseil d'Etat dans un avis n° 339-667 du 26 juin 1986.

Il bénéficie au titre de sa période de congé de restructuration de son droit à congé annuel dans les conditions définies par le décret n° 84-912 du 26 octobre 1984.

Ce congé est pris soit en cours de congé de restructuration qui est alors suspendu, dans la mesure où celle-ci est compatible avec la formation suivie, soit à l'issue du congé de restructuration.

L'attribution du congé de restructuration ne fait pas obstacle au bénéfice ultérieur d'un congé de formation professionnelle dans les conditions prévues par les décrets modifiés n° 85-607 du 14 juin 1985, n° 75-205 du 26 mars 1975 ou n° 81-334 du 7 avril 1981.

B - Rémunération

Le congé de restructuration est rémunéré dans les mêmes conditions d'imputation que les congés de formation.

L'octroi du congé de restructuration ouvre droit à une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de sa mise en congé ou pour les ouvriers à 100 % du salaire brut perçu à la mise en congé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant au traitement brut afférent à l'indice brut 650 et à l'indemnité de résidence correspondante, au taux applicable au lieu du service restructuré. Elle n'est pas revalorisée en cas de hausse générale des traitements de la fonction publique.

...!...

Dans la mesure de l'intérêt du service , les agent peuvent demander à bénéficier d'un congé de restructuration fractionné en semaines, journées ou demi-journées : l'indemnité forfaitaire leur est versée en fonction du nombre de jours de stage à temps plein effectués dans le mois. Dans ce cas . le décompte est fait forfaitairement sur l'ensemble de la période, en prenant la journée comme unité de compte.

Ils peuvent, dans les mêmes conditions, demander à suivre leur formation à temps partiel, selon une quotité définie lors de la demande de congé pour la durée de celui-ci : ils perçoivent d'une part une fraction de l'indemnité mensuelle forfaitaire égale à la fraction de la durée hebdomadaire de travail consacrée à cette formation, d'autre part la rémunération de leur service à temps partiel selon les règles définies par l'article 40 de la loi n° 86-14 du 11 janvier 1984, l'article 39 du décret n° 86-83 du 11 janvier 1986 ou l'article 4 du décret n° 84-105 du 13 février 1984.

En application de ces textes ainsi que du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 relatif aux modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour les fonctionnaires de l'Etat, la durée du service à temps partiel ne peut être inférieure à 50%. Compte tenu des délais mentionnés à l'article 5 du décret du 19 mars 1993 et de la durée maximale d'un an du congé, il paraît inopportun -en particulier dans l'intérêt de l'agent- que la quotité du congé soit inférieure au mi-temps. Il en résulte que, soit le congé à temps partiel est accordé exclusivement de tout service à temps partiel ; il peut l'être alors selon les quotités de 50, 60, 70, 80 ou 90 % des obligations de service hebdomadaires. Soit le service à temps partiel est exercé cumulativement avec le congé à temps partiel ; l'un et l'autre ne pourront alors en régie générale correspondre qu'à la quotité de 50 % desdites obligations.

Le fonctionnaire en congé de restructuration conserve le droit au supplément familial de traitement. Ce dernier demeure calculé par référence au dernier traitement perçu avant le début du congé, par application des dispositions de l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 Octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels de l'Etat.

Le fonctionnaire en congé de restructuration demeure soumis aux dispositions du décret du 29 Octobre 1936 relatif aux cumuls de retraite. . de rémunérations et de fonctions.

Les dispositions de ce décret trouvent leur pleine application pendant la période au cours de laquelle le fonctionnaire perçoit l'indemnité mensuelle forfaitaire, sous réserve de l'hypothèse indiquée plus haut des fonctions et du congé effectués à temps partiel.

C .Situation de l'agent à l'issue de son congé de restructuration

A l'issue de son congé de restructuration, l'agent se verra proposer, si nécessaire fonctionnel une possibilité de reclassement provisoire dans l'attente de l'accès à un autre emploi public ou privé pour lequel le congé de restructuration a été accordé (autre profession du secteur privé ou autre corps ; cadre d'emploi ou emploi public selon la réglementation qui régit leur accès).

Si la formation suivie ou la reconversion n'a pas été couronnée de succès, l'agent bénéficie des dispositions de reclassement fonctionnel prévues pour les autres agent du service dans les conditions prévues par le plan de reconversion.

Dans le cas des services localisés en province, les mesures de reclassement sont celles définies par la circulaire du Premier ministre du 11 juin 1992.

III - SUIVI DES CONGES DE RESTRUCTURATION

Les comités techniques paritaires ou organismes paritaires compétents pour les services ou établissement. concernés par une opération de restructuration sont informés deux fois par an du nombre de demandes formulées et des congés de restructuration accordés.

Ils sont informés du bilan définitif concernant les congés accordés, les formation. suivies et le. reconversions qu'ils ont permises.

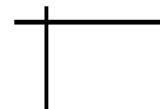
Ces bilans sont transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour information de la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Pour le M;niStre
et per d614wstian
le Directeur Général de l'Administration
et de la Fonction PubliQUe



Michel POCHARD

PallIP
L.
Pif ompêch.



Jean-Pau: MARCHE11J