

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

03/09/2020

L'article 93 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière énonce qu'en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif d'accompagnement pour une nouvelle affectation. 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, pris en complément de cette loi, détaille les mesures d'accompagnement du fonctionnaire en cas de suppression de son emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs.

Ainsi, cet accompagnement court à partir du moment où la suppression de son emploi est notifiée au fonctionnaire concerné et perdure jusqu'à la date de sa nouvelle affectation (emploi avec grade au moins équivalent, placement en détachement, disponibilité, congé parental ou radiation des cadres).

Il est informé du dispositif, lequel comprend notamment :

- Un conseil sur sa mobilisation dans le cadre du projet professionnel ;
- La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;
- L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration, à la demande de l'agent, ou vers le secteur privé ;
- La communication d'informations et de conseils, tenant compte des compétences du fonctionnaire et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le territoire dans lequel il exerce ses fonctions ;
- Un accès prioritaire à des formations nécessaires à son projet.

Le fonctionnaire maintenu en position perçoit l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence ainsi que les primes et autres indemnités.

De plus, le décret prévoit la possibilité de demander un congé de transition professionnelle. Ce congé a « pour objet de permettre au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation ». Sa durée allant de 70 heures à 120 heures pouvant être fractionnée, le congé peut être prolongé en cas de formations supérieures à un an. L'agent qui sollicite un congé de transition professionnelle bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé.

Dans sa demande, qui doit être formulée au moins soixante jours avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, le fonctionnaire renseigne les informations suivantes : 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.

La demande est ensuite examinée par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui apprécie « la cohérence de cette demande avec le projet professionnel, 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. ». Le fonctionnaire est informé par écrit de l'acceptation ou du rejet de sa demande dans un délai de 30 jours suivant sa réception, à défaut, « le silence gardé par l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet ».

Le fonctionnaire en congé de transition reste en position d'activité et conserve son traitement brut ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le STF et 80% de ses indemnités.

Enfin, pour les cas où le fonctionnaire n'a pas retrouvé d'affectation, le décret lui confère une priorité de recrutement s'il en fait la demande à l'autorité compétente de l'Etat. Il peut également faire une demande de mise à disposition dans le secteur privé.