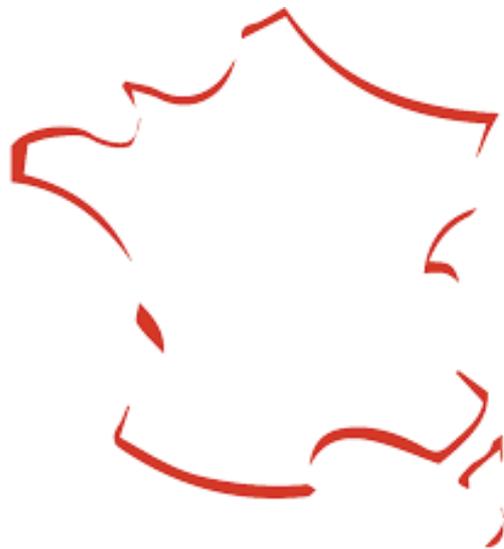


Accompagnement RH de la réforme territoriale

Séminaire national des acteurs RH régionaux

29 février 2016





Sommaire

La réforme territoriale p9

Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral	p11
Communications en Conseil des ministres du 4 mars 2015.....	p19
Communications en Conseil des ministres du 22 avril 2015.....	p22
Communications en Conseil des ministres du 31 juillet 2015.....	p25
Communications en Conseil des ministres du 16 décembre 2015.....	p32
Cartes des nouvelles régions et de l'implantation des sièges des services.....	p35

La feuille de route accompagnement RH de la réforme.....p37

Circulaire de la ministre de fonction publique du 9 septembre 2015 relative à la feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État	p39
--	-----

Engagement 1 : renforcer le dialogue social.....p51

Circulaires de la ministre de la fonction publique du 28 avril 2015 relative aux modalités d'organisation du dialogue social informel interministériel local, renouvelée le 18 janvier 2016 pour la poursuite de ce dialogue.....	p53
Instruction DGAFP du 27 mai 2015 relative aux facilités accordées aux représentants syndicaux dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat.....	p59
Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'Etat.....	p62

Art. 39 modifié du décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat : complété afin de permettre la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.....p64

Art.65 modifié du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : possibilité de réunion conjointe de CHSCT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.....p65

Modèle d'arrêté relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des CT institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat et à leur éventuelle réunion conjointe.....p66

Modèle d'arrêté relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des CHSCT institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat et à leur éventuelle réunion conjointe.....p68

Engagement 2 : associer les agents à la réforme en tant que force de proposition.....p71

Circulaire de la ministre de la fonction publique du 9 septembre 2015, relative aux études d'impact et plans ministériels d'accompagnement RH.....p73

Engagement 3 : mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité.....p77

Circulaire de la ministre de la fonction publique du 9 septembre 2015 relative à l'accompagnement individuel des agents.....p79

Fiche sur l'outil d'aide à la décision dans le cadre d'une mobilité exercée par un agent appartenant à la fonction publique de l'Etat.....p81

Guide DGAFP sur le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'Etatguide spécifique

Présentation des réseaux ministériels – accompagnement personnalisé des agents public au sein des services de l'Etat.....guide spécifique

Engagement 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle.....p83

Circulaire de la ministre de la fonction publique du 5 novembre 2015 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2016)p85

Engagement 5 : créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement au profit des agents dont le poste est supprimé.....p119

Article 21 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires – Texte n° 73 (2015-2016) modifié par le Sénat le 27 janvier 2016p121

Engagement 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public.....p125

Fiche sur le projet de refonte de la BIEP.....p127

Engagement 7 : créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum (reconnaissance nouvelle affectation).....p129

Circulaire du 4 janvier 2016 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle liée à la nouvelle organisation territoriale de l'Etatp131

Engagement 8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation.....p133

Circulaire du 4 janvier 2016 relative à la période d'adaptation en cas de changement d'affectation.....p135

Engagement 9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires.....p139

Fiche relative aux agents contractuels sur les mesures d'accompagnement.....p141

Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents.....p143

Cadrage interministériel du 9 octobre 2015 sur la procédure d'affectation des agents dans le cadre de la réforme territoriale.....p145

Extrait du PAP : instauration d'un Fonds d'accompagnement interministériel de la réforme adossé sur le programme 551 « provision relative aux rémunérations »p147

Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités....p149

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.....p151

Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.....p155

Arrêté interministériel du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint : liste des principaux services concernés.....p157

Instruction du 13 janvier 2015 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif de compensation de l'écart de cotisations de pension entre fonction publique de l'Etat et les fonctions publiques territoriale et hospitalière.....p162

Fiche relative aux procédures de versement des indemnités instituées par le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.....p167

Engagement 12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître.....p175

Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.....p177

Instruction du 18 février 2016 relative à la mise en œuvre du décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015.....p186

Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.....p195

Instruction du 18 février 2016 relative à la mise en œuvre du décret n° 2015-1043 du 20 août 2015.....p198

Engagement 13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement.....p211

Fiche sur Les rencontres professionnelles de l'automne 2015.....p213

Ordre du jour des Rencontres professionnelles du 6 novembre 2015.....p214

Réformes des services régionaux de l'Etat : questions-réponses sur la situation des personnels.....p217

Documents divers.....p313

Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration.....p315

Circulaire du 18 novembre 2015 relative à l'application du décret n°2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration.....p322

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.....p347

**

*

La réforme territoriale

LOIS

LOI n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral (1)

NOR : INTX1412841L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-709 DC du 15 janvier 2015 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à la délimitation des régions

Article 1^{er}

I. – L'article L. 4111-1 du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

2° Le second alinéa est remplacé par un II ainsi rédigé :

« II. – Sans préjudice des dispositions applicables aux régions d'outre-mer et à la collectivité territoriale de Corse, les régions sont constituées des régions suivantes, dans leurs limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 :

« – Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ;

« – Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;

« – Auvergne et Rhône-Alpes ;

« – Bourgogne et Franche-Comté ;

« – Bretagne ;

« – Centre ;

« – Ile-de-France ;

« – Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;

« – Nord - Pas-de-Calais et Picardie ;

« – Basse-Normandie et Haute-Normandie ;

« – Pays de la Loire ;

« – Provence-Alpes-Côte d'Azur. »

II. – Les régions constituées en application du I du présent article succèdent aux régions qu'elles regroupent dans tous leurs droits et obligations.

III. – Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

I. – Lorsqu'une région mentionnée à l'article 1^{er} est constituée par regroupement de plusieurs régions :

1° Son nom provisoire est constitué de la juxtaposition, dans l'ordre alphabétique, des noms des régions regroupées, à l'exception de la région constituée du regroupement de la Basse-Normandie et de la Haute-Normandie, qui est dénommée « Normandie » ;

2° Son chef-lieu provisoire est fixé par décret pris avant le 31 décembre 2015, après avis du conseil municipal de la commune envisagée comme siège du chef-lieu et des conseils régionaux intéressés. L'avis de chaque conseil régional est rendu après consultation du conseil économique, social et environnemental régional et après concertation avec les représentants des collectivités territoriales, des organismes consulaires et des organisations professionnelles représentatives. Ces avis sont réputés favorables s'ils n'ont pas été émis dans un délai de trois mois à compter de la transmission du projet de décret par le Gouvernement ;

3° Son nom et son chef-lieu définitifs sont fixés par décret en Conseil d'Etat pris avant le 1^{er} octobre 2016, après avis du conseil régional de la région constituée en application de l'article 1^{er} rendu dans les conditions prévues au II du présent article ;

4° Par dérogation aux 2° et 3° du présent I, Strasbourg est le chef-lieu de sa région ;

II. – Dans les régions constituées par regroupement de plusieurs régions, le conseil régional élu au mois de décembre 2015 se réunit provisoirement au chef-lieu de la région.

Pour l'application du 3° du I du présent article et par dérogation aux articles L. 4132-5 et L. 4132-8 du code général des collectivités territoriales, le conseil régional adopte, avant le 1^{er} juillet 2016, une résolution unique comportant :

- 1° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du nom définitif de la région ;
- 2° L'avis au Gouvernement relatif à la fixation du chef-lieu définitif de la région ;
- 3° L'emplacement de l'hôtel de la région ;
- 4° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil régional et de ses commissions ;
- 5° Les règles de détermination des lieux de réunion du conseil économique, social et environnemental régional et de ses sections ;
- 6° Le programme de gestion des implantations immobilières du conseil régional.

Cette résolution ne peut prévoir qu'une même unité urbaine regroupe le chef-lieu proposé, l'hôtel de la région et le lieu de la majorité des réunions du conseil régional que si elle est adoptée à la majorité des trois cinquièmes des membres du conseil régional. A défaut de résolution unique adoptée, les avis prévus aux 1° et 2° du présent II sont réputés favorables et les délibérations fixant l'emplacement de l'hôtel de la région et les lieux de réunion du conseil régional ne peuvent prévoir qu'ils sont situés dans la même aire urbaine que le chef-lieu.

Les règles fixées aux 3° à 6° sont applicables pendant le premier mandat suivant le renouvellement des conseils régionaux après la promulgation de la présente loi. Elles peuvent être modifiées pendant ce mandat par une résolution adoptée dans les mêmes formes.

III. – Au premier alinéa de l'article L. 4121-1 du code général des collectivités territoriales, les mots : « la loi » sont remplacés par les mots : « décret en Conseil d'Etat ».

IV. – L'article L. 4132-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'emplacement de l'hôtel de la région sur le territoire régional est déterminé par le conseil régional. »

V. – A compter de la publication de la présente loi, la région Centre est dénommée « Centre-Val de Loire ».

Dans l'ensemble des dispositions législatives en vigueur, les références à la région Centre sont remplacées par les références à la région Centre - Val-de-Loire.

Article 3

I. – A compter du 1^{er} janvier 2016, le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L'article L. 3114-1 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa du I, après le mot : « généraux », sont insérés les mots : « , adoptées à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés, » ;

b) Le II est abrogé ;

2° L'article L. 4122-1-1 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du I, après le mot : « délibérantes », sont insérés les mots : « , adoptées à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés, » ;

b) Le II est abrogé ;

3° L'article L. 4123-1 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa du I, après le mot : « régionaux », sont insérés les mots : « adoptées à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés, » ;

b) Le II est abrogé ;

4° L'article L. 4124-1 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa du I, après le mot : « région », il est inséré le mot : « métropolitaine » et, après le mot : « délibérantes », sont insérés les mots : « , adoptées à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés, » ;

b) Le II est abrogé.

II. – Lorsque, en application de l'article L. 4122-1-1 du code général des collectivités territoriales, un département est inclus dans le territoire d'une région, l'effectif du conseil régional de la région dont est issu ce département, l'effectif du conseil régional de la région dans laquelle il est inclus et le nombre de candidats par section départementale pour l'élection du conseil régional de chacune de ces régions, déterminés au tableau n° 7 annexé au code électoral, sont fixés par décret en Conseil d'Etat avant le prochain renouvellement général.

L'effectif des conseils régionaux concernés et le nombre de candidats par section départementale pour l'élection de ces conseils régionaux sont déterminés selon les règles suivantes :

1° Il est soustrait à l'effectif global du conseil régional de la région dont est issu le département un nombre de sièges égal à la part de la population de ce département par rapport à la population totale de cette région, arrondi le cas échéant à l'unité inférieure ;

2° Il est ajouté à l'effectif global du conseil régional de la région dans laquelle est inclus le département un nombre de sièges égal à la part de la population de ce département par rapport à la population totale de cette région, arrondi le cas échéant à l'unité supérieure ;

3° Le nombre de candidats par section départementale dans chacune des régions est déterminé en fonction de la population de chaque département à la représentation proportionnelle suivant la règle du plus fort reste. A ce nombre, sont ajoutés, pour chaque section départementale, deux candidats.

Les chiffres des populations prises en compte sont ceux des populations légales en vigueur.

III. – Lorsque, en application de l'article L. 4123-1 du code général des collectivités territoriales, plusieurs régions sont regroupées en une seule région, l'effectif du conseil régional de cette région et le nombre de candidats par section départementale pour l'élection de son conseil régional, déterminés au tableau n° 7 annexé au code électoral, sont fixés par décret en Conseil d'Etat avant le prochain renouvellement général.

L'effectif du conseil régional et le nombre de candidats par section départementale pour l'élection de ce conseil régional sont déterminés selon les règles suivantes :

1° L'effectif du conseil régional est égal à la somme des effectifs des conseils régionaux des régions regroupées ;

2° Le nombre de candidats par section départementale est déterminé en fonction de la population de chaque département à la représentation proportionnelle suivant la règle du plus fort reste. A ce nombre, sont ajoutés, pour chaque section départementale, deux candidats.

Les chiffres des populations prises en compte sont ceux des populations légales en vigueur.

IV. – Les articles L. 4122-1-1 et L. 4123-1 du code général des collectivités territoriales ainsi que les II et III du présent article sont abrogés à compter du 1^{er} mars 2019.

CHAPITRE II

Dispositions relatives aux élections régionales

Article 4

L'article L. 335 du code électoral est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application du présent livre, la métropole de Lyon est assimilée à un département. »

Article 5

Le tableau n° 7 annexé au même code est remplacé par un tableau ainsi rédigé :

RÉGION	EFFECTIF du conseil régional	DÉPARTEMENT	NOMBRE DE CANDIDATS par section départementale
Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine	169	Ardennes	11
		Aube	11
		Marne	19
		Haute-Marne	8
		Meurthe-et-Moselle	24
		Meuse	8
		Moselle	34
		Bas-Rhin	35
		Haut-Rhin	25
		Vosges	14
Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes	183	Charente	13
		Charente-Maritime	22
		Corrèze	10
		Creuse	6
		Dordogne	15
		Gironde	48
		Landes	14
		Lot-et-Garonne	12
		Pyrénées-Atlantiques	23
		Deux-Sèvres	14

RÉGION	EFFECTIF du conseil régional	DÉPARTEMENT	NOMBRE DE CANDIDATS par section départementale
		Vienne	16
		Haute-Vienne	14
Auvergne et Rhône-Alpes	204	Ain	18
		Allier	11
		Ardèche	11
		Cantal	6
		Drôme	15
		Isère	34
		Loire	22
		Haute-Loire	8
		Métropole de Lyon	37
		Puy-de-Dôme	19
		Rhône	14
		Savoie	13
Haute-Savoie	22		
Bourgogne et Franche-Comté	100	Côte-d'Or	21
		Doubs	21
		Jura	11
		Nièvre	10
		Haute-Saône	10
		Saône-et-Loire	22
		Yonne	14
		Territoire de Belfort	7
Bretagne	83	Côtes-d'Armor	17
		Finistère	25
		Ille-et-Vilaine	28
		Morbihan	21
Centre	77	Cher	11
		Eure-et-Loir	15
		Indre	9
		Indre-et-Loire	20
		Loir-et-Cher	12
		Loiret	22
Guadeloupe	41	Guadeloupe	43
Ile-de-France	209	Paris	42
		Seine-et-Marne	25
		Yvelines	27
		Essonne	24

RÉGION	EFFECTIF du conseil régional	DÉPARTEMENT	NOMBRE DE CANDIDATS par section départementale
		Hauts-de-Seine	30
		Seine-Saint-Denis	29
		Val-de-Marne	25
		Val-d'Oise	23
Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées	158	Ariège	6
		Aude	12
		Aveyron	10
		Gard	22
		Haute-Garonne	38
		Gers	7
		Hérault	32
		Lot	7
		Lozère	4
		Hautes-Pyrénées	9
		Pyrénées-Orientales	15
		Tarn	13
		Tarn-et-Garonne	9
Nord - Pas-de-Calais et Picardie	170	Aisne	17
		Nord	76
		Oise	25
		Pas-de-Calais	44
		Somme	18
Basse-Normandie et Haute-Normandie	102	Calvados	23
		Eure	20
		Manche	17
		Orne	11
		Seine-Maritime	41
Pays de la Loire	93	Loire-Atlantique	35
		Maine-et-Loire	22
		Mayenne	10
		Sarthe	17
		Vendée	19
Provence-Alpes-Côte d'Azur	123	Alpes-de-Haute-Provence	6
		Hautes-Alpes	6
		Alpes-Maritimes	29
		Bouches-du-Rhône	51
		Var	27
		Vaucluse	16

RÉGION	EFFECTIF du conseil régional	DÉPARTEMENT	NOMBRE DE CANDIDATS par section départementale
La Réunion	45	La Réunion	47

Article 6

L'article L. 338-1 du même code est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Si, après la répartition des sièges prévue au premier alinéa, un département dont la population est inférieure à 100 000 habitants ne compte pas au moins deux conseillers régionaux, un ou plusieurs sièges attribués à la liste arrivée en tête au niveau régional sont réattribués à la ou aux sections départementales de cette liste afin que chaque département dispose de deux sièges au moins.

« Si, après la répartition des sièges prévue au premier alinéa, un département dont la population est égale ou supérieure à 100 000 habitants ne compte pas au moins quatre conseillers régionaux, un ou plusieurs sièges attribués à la liste arrivée en tête au niveau régional sont réattribués à la ou aux sections départementales de cette liste afin que chaque département dispose de quatre sièges au moins.

« Le ou les sièges ainsi réattribués correspondent au dernier siège ou aux derniers sièges attribués à la liste arrivée en tête au niveau régional et répartis entre les sections départementales en application du premier alinéa, sous réserve du cas où les départements prélevés seraient attributaires d'un seul ou de deux sièges si le département compte une population de moins de 100 000 habitants, ou de moins de cinq sièges si le département compte au moins 100 000 habitants. » ;

2° Après les mots : « selon les », la fin du dernier alinéa est ainsi rédigée : « règles prévues aux deux premiers alinéas. »

Article 7

Le présent chapitre s'applique à compter du prochain renouvellement général des conseils régionaux suivant la promulgation de la présente loi. Ces élections ont lieu dans le cadre des régions définies à l'article 1^{er}.

CHAPITRE III

Dispositions relatives au remplacement des conseillers départementaux

Article 8

I. – A la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article 14 de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, les mots : « prévu à » sont remplacés par les mots : « prévu au II de ».

II. – L'article 15 de la même loi est ainsi rédigé :

« L'article L. 221 du code électoral est ainsi rédigé :

« *Art. L. 221. – I. –* En cas de démission d'office déclarée en application de l'article L.118-3 ou en cas d'annulation de l'élection d'un candidat ou d'un binôme de candidats, il est procédé à une élection partielle, dans les conditions prévues au VI du présent article, dans le délai de trois mois à compter de cette déclaration ou de cette annulation.

« *II. –* Le conseiller départemental dont le siège devient vacant pour toute autre cause que celles mentionnées au I est remplacé par la personne élue en même temps que lui à cet effet.

« *III. –* Si le remplacement d'un conseiller n'est plus possible dans les conditions prévues au II du présent article, il est procédé à une élection partielle au scrutin uninominal majoritaire dans le délai de trois mois suivant la vacance. L'article L. 191 et le deuxième alinéa de l'article L. 210-1 ne sont pas applicables à cette élection.

« *IV. –* En cas de vacance simultanée des deux sièges du même canton, et si le remplacement n'est plus possible dans les conditions prévues au II, les deux sièges sont renouvelés par une élection partielle dans le délai de trois mois, dans les conditions prévues au VI.

« *V. –* Si deux sièges deviennent vacants successivement dans le même canton, que le remplacement n'est plus possible dans les conditions prévues au II et que la période de dépôt des candidatures pour le premier tour du scrutin visant au remplacement du premier siège vacant n'est pas encore close, les deux sièges sont renouvelés par une élection partielle dans le délai de trois mois suivant la dernière vacance, dans les conditions prévues au VI.

« *VI. –* Sont applicables aux élections partielles mentionnées aux I, IV et V du présent article les dispositions prévues pour un renouvellement général, à l'exception de l'article L. 192.

« *VII. –* Il n'est procédé à aucune élection partielle dans les six mois précédant le renouvellement général des conseils départementaux. »

Article 9

I. – Au 1° de l'article 16 de la même loi, les mots : « Les deux conseillers départementaux » sont remplacés par les mots : « Le conseiller départemental ou les conseillers départementaux ».

II. – Le 4^o du II de l'article 19 de la même loi est abrogé.

CHAPITRE IV

Dispositions relatives au calendrier électoral

Article 10

I. – Pour l'application du code électoral au renouvellement général des conseils départementaux en mars 2015 :

1^o L'article L. 50-1, le dernier alinéa de l'article L. 51 et le premier alinéa de l'article L. 52-1 ne sont applicables qu'à partir du 17 septembre 2014 ;

2^o Le second alinéa de l'article L. 52-1 n'est applicable qu'aux dépenses engagées à partir du 17 septembre 2014 ;
3^o [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-709 DC du 15 janvier 2015.]

4^o Les articles L. 195 et L. 196 ne sont applicables qu'aux fonctions exercées à partir du 1^{er} décembre 2014, à l'exception des fonctions de préfet.

II. – Par dérogation à l'article L. 336 du code électoral :

1^o Le premier renouvellement général des conseils régionaux et de l'Assemblée de Corse suivant la promulgation de la présente loi se tient en décembre 2015 ;

2^o Le mandat des conseillers régionaux élus en mars 2010 prend fin en décembre 2015. Toutefois, dans les régions constituées par regroupement de plusieurs régions en application de l'article 1^{er} de la présente loi, le président de chaque conseil régional gère les affaires courantes ou présentant un caractère urgent entre la date du scrutin et le 31 décembre 2015 ;

3^o Les conseillers régionaux élus en décembre 2015 tiennent leur première réunion :

a) Le lundi 4 janvier 2016 dans les régions constituées par regroupement de plusieurs régions en application de l'article 1^{er} de la présente loi ;

b) A la date prévue à l'article L. 4132-7 du code général des collectivités territoriales dans les autres régions ;

4^o Le mandat des conseillers régionaux et des membres de l'Assemblée de Corse élus en décembre 2015 prend fin en mars 2021.

III. – L'article 21 de la loi n° 2011-884 du 27 juillet 2011 relative aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique est ainsi modifié :

1^o Aux 1^o et 2^o, le mot : « mars » est remplacé par le mot : « décembre » ;

2^o Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'article L. 192 du code électoral, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, le mandat des conseillers régionaux et généraux de Guyane et de Martinique en fonctions à la date de la promulgation de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral prend fin en décembre 2015.

« Le mandat des membres des assemblées de Guyane et de Martinique élus en décembre 2015 prend fin en mars 2021. »

IV. – A la fin de l'avant-dernier alinéa et au dernier alinéa de l'article 3 de la loi organique n° 2010-1486 du 7 décembre 2010 relative au Département de Mayotte, l'année : « 2014 » est remplacée par l'année : « 2015 ».

V. – L'article 6 de la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux est ainsi modifié :

1^o Le 1^o est abrogé ;

2^o Au 2^o, le mot : « dernier » est remplacé par le mot : « quatrième ».

VI. – Le mandat des conseillers généraux du département du Rhône élus dans les cantons compris intégralement dans le territoire de la métropole de Lyon prend fin le 31 décembre 2014.

VII. – Le II de l'article 47 de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral, est abrogé.

CHAPITRE V

Dispositions relatives aux conséquences de la modification du calendrier électoral sur le calendrier d'achèvement de la carte intercommunale en Ile-de-France

Article 11

L'article 11 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles est ainsi modifié :

1^o A la première phrase de l'avant-dernier alinéa du I, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « cinq » ;

2^o Au dernier alinéa du I, la date : « 28 février » est remplacée par la date : « 31 mai » ;

3° Au premier alinéa des III, IV et V, le mot : « juillet » est remplacé par le mot : « septembre » ;

4° A la première phrase des troisième et cinquième alinéas du III et à la première phrase des troisième et sixième alinéas des IV et V, les mots : « de trois » sont remplacés par les mots : « d'un ».

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 16 janvier 2015.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
MANUEL VALLS

Le ministre de l'intérieur,
BERNARD CAZENEUVE

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*
MARYLISE LEBRANCHU

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN

(1) Loi n° 2015-29.

– *Travaux préparatoires :*

Sénat :

Projet de loi n° 635 (2013-2014) ;
Rapport de M. Michel Delebarre, au nom de la commission spéciale sur la délimitation des régions, n° 658 (2013-2014) ;
Résultat des travaux de la commission n° 659 (2013-2014) ;
Discussion les 3 et 4 juillet 2014 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 4 juillet 2014 (TA n° 150, 2013-2014).

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté par le Sénat, n° 2100 ;
Rapport de M. Carlos Da Silva, au nom de la commission des lois, n° 2120 ;
Avis de M. Florent Boudié, au nom de la commission du développement durable, n° 2106 ;
Discussion les 16, 17 et 18 juillet 2014 et adoption le 23 juillet 2014 (TA n° 390).

Sénat :

Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale en première lecture, n° 6 (2014-2015) ;
Rapport de M. François-Noël Buffet, au nom de la commission spéciale sur la délimitation des régions, n° 42 (2014-2015) ;
Texte de la commission n° 43 (2014-2015) ;
Discussion les 28, 29 et 30 octobre 2014 et adoption le 30 octobre 2014 (TA n° 13, 2014-2015).

Assemblée nationale :

Projet de loi, adopté avec modifications par le Sénat, en deuxième lecture, n° 2331 ;
Rapport de M. Carlos Da Silva, au nom de la commission des lois, n° 2358 ;
Discussion les 18, 19 et 20 novembre 2014 et adoption le 25 novembre 2014 (TA n° 429).

Sénat :

Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n° 125 (2014-2015) ;
Rapport de M. François-Noël Buffet, au nom de la commission mixte paritaire, n° 136 (2014-2015) ;
Résultats des travaux de la commission n° 137 (2014-2015).

Assemblée nationale :

Rapport de M. Carlos Da Silva, au nom de la commission mixte paritaire, n° 2410.

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n° 2412 ;
Rapport de M. Carlos Da Silva, au nom de la commission des lois, n° 2417 ;
Discussion le 8 décembre 2014 et adoption le 9 décembre 2014 (TA n° 448).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, n° 156 (2014-2015) ;
Rapport de M. François-Noël Buffet, au nom de la commission spéciale sur la délimitation des régions, n° 170 rectifié (2014-2015) ;

Texte de la commission n° 171 (2014-2015) ;

Discussion et adoption le 15 décembre 2014 (TA n° 35, 2014-2015).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat en nouvelle lecture, n° 2461 ;
Rapport de M. Carlos Da Silva, au nom de la commission des lois, n° 2462 ;
Discussion le 8 décembre 2014 et adoption, en lecture définitive, le 17 décembre 2014 (TA n° 455).

– *Conseil constitutionnel :*

Décision n° 2014-709 DC du 15 janvier 2015 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

Compte rendu du Conseil des ministres du 4 mars 2015

La réforme de l'administration territoriale de l'État

Le ministre de l'intérieur et le secrétaire d'État chargé de la réforme de l'État et de la simplification ont présenté une communication relative à la réforme de l'administration territoriale de l'État.

La loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral instaure, au 1er janvier 2016, treize régions issues du regroupement des vingt-deux régions métropolitaines. Une réforme importante de l'organisation des services de l'État en région sera conduite simultanément et dans un dialogue transparent avec les collectivités locales.

En ce qui concerne l'organisation des services de l'État, le Gouvernement a fixé des principes essentiels :

- garantir la qualité d'intervention des services publics ;
- prendre en compte l'équilibre du territoire, en évitant la concentration de l'ensemble des moyens dans les seules villes chefs-lieux ;
- mettre en place des organisations de l'État tenant compte des enjeux et des spécificités de chaque territoire, et conçues à partir de projets territoriaux proposés au niveau local ;
- accompagner les agents dans la mise en œuvre de cette réforme.

Cette réorganisation régionale offre l'opportunité de transformer en profondeur le mode d'action de l'État, en le simplifiant et en distinguant le rôle de l'État en

région, centré sur les enjeux stratégiques, de celui en département, échelon de mise en œuvre des politiques publiques, en particulier en matière de sécurité et de solidarité, que le Gouvernement confortera afin de répondre au besoin de proximité qu'expriment les Français.

Dès le mois d'avril, le Gouvernement désignera des préfets de région et des directeurs régionaux préfigurateurs ; à l'été 2015, il fixera par décret les chefs-lieux provisoires, au terme de la procédure de consultation prévue par la loi du 16 janvier 2015 ; au mois de décembre 2015, les élections régionales se dérouleront dans le cadre des nouvelles circonscriptions ; au plus tard en juin 2016, les assemblées régionales nouvellement élues donneront un avis sur le choix des chefs-lieux définitifs et se prononceront sur l'emplacement notamment des hôtels de région ; enfin, avant octobre 2016, le Gouvernement arrêtera par décret la liste des chefs-lieux définitifs.

Cette réorganisation territoriale de l'État s'accompagnera de deux réformes essentielles : la revue des missions et la déconcentration des pouvoirs.

La revue des missions, engagée depuis l'automne 2014 sur la base d'une large concertation, vise à réinterroger l'action de l'État pour répondre à la demande toujours aussi pressante de son intervention, dans un contexte de ressources financières limitées, ce qui nécessite un recentrage et une meilleure efficacité. Le Gouvernement arrêtera en avril sur ces bases ses premières décisions redéfinissant les missions prioritaires de l'État et en simplifiant les modalités de mise en œuvre, et fera de la revue des missions un mode permanent de réexamen de ses activités, à tous les niveaux de l'administration de l'État.

La relance de la déconcentration des pouvoirs fera l'objet d'une nouvelle charte de la déconcentration poursuivant et amplifiant le mouvement engagé dans les années 1990, pour donner aux représentants de l'État dans les régions et départements les marges de manœuvre leur permettant de mieux répondre aux enjeux locaux, en mobilisant plus aisément les moyens humains et budgétaires mis à leur disposition, en adaptant l'organisation des services sous leur autorité et en coordonnant mieux l'action des services de l'État et opérateurs présents au plan local. L'action de l'État au niveau local sera ainsi simplifiée et plus efficiente, parce que son organisation sera plus fluide et plus cohérente autour de son représentant.

Avec cette nouvelle organisation administrative, le Gouvernement conforte l'action de l'État au niveau local et soutient le développement des territoires, au plus près des besoins des Français, en concertation étroite avec les agents concernés et dans un dialogue approfondi avec les collectivités locales.

Compte rendu du Conseil des ministres du 22 avril 2015

L'accompagnement de la réforme territoriale en matière de ressources humaines

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique a présenté une communication relative à l'accompagnement de la réforme territoriale en matière de ressources humaines.

La réforme de l'État, qui vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions, va conduire à une évolution des conditions d'exercice des missions des agents publics. Elle s'accompagne d'une modernisation de la fonction publique, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité du service public, son accessibilité dans tous les territoires et le renforcement de la cohésion sociale territoriale.

La mise en œuvre de la réforme doit reposer sur l'exemplarité de l'État dans la conduite du changement et l'accompagnement de ses agents. A la différence des précédentes réformes, le Gouvernement fait le choix d'un accompagnement reposant sur le principe d'égalité de traitement entre agents, quel que soit leur ministère d'appartenance, et reposant sur un suivi personnalisé pour chacun.

1. Un dialogue approfondi sera mis en place tout au long du déploiement de la réforme.

Le dialogue social sera renforcé avec les représentants des personnels avec lesquels une concertation approfondie sera conduite au niveau interministériel, par chaque ministre et au niveau local.

Les agents seront associés à la réforme en tant que force de proposition sur les évolutions des organisations de travail, et seront informés régulièrement des décisions prises. Les conditions de travail, la qualité de l'environnement professionnel ainsi que le

développement des compétences seront mis au cœur de la réflexion sur les nouvelles organisations. Leur mise en place sera précédée d'une étude d'impact, qui évaluera leurs conséquences sur les personnels et leurs conditions de travail.

Une circulaire sera adressée à tous les préfets de région préfigurateurs afin de les inviter à mettre en place une instance interministérielle de dialogue informel, composée des organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'Etat. Cette instance sera réunie à chaque étape de la réforme.

2. Les agents des services régionaux de l'Etat seront accompagnés de manière collective et individualisée.

La nouvelle organisation territoriale de l'Etat pourra se traduire par une nouvelle implantation des services régionaux.

Concernant l'éducation nationale, la réforme n'aura pas de conséquence sur la gestion et le périmètre d'affectation des personnels enseignants.

Un suivi particulier sera mis en place pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Chaque agent se verra ainsi désigner un référent local ministériel ou interministériel chargé de suivre sa situation personnelle.

Il sera créé, par voie législative, un droit à mutation prioritaire pour les agents dont le poste sera supprimé. Ils pourront bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l'Etat situées dans la même zone géographique. Les bourses locales de l'emploi de chacune des trois fonctions publiques seront mobilisées et mises à disposition des agents.

Le télétravail sera par ailleurs développé afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents devant effectuer une mobilité. Un décret en Conseil d'Etat sera pris d'ici à l'été et précisera, concrètement, les droits et obligations des agents en situation de télétravail.

Des plans de formation seront mis en œuvre en appui des agents dont les missions seraient appelées à évoluer.

Dès le 1er janvier 2016, chaque agent concerné par la réforme de la carte des administrations régionales de l'Etat verra sa rémunération garantie, et bénéficiera en outre d'une aide financière à la mobilité sous la forme d'indemnités ou de prestations d'action sociale. Une attention toute particulière sera notamment portée à la situation des agents au regard de leurs charges de famille. Un fonds interministériel d'accompagnement sera créé afin que tous bénéficient d'un traitement égal, indépendamment de leur ministère d'appartenance. Tous les agents de l'Etat seront

ainsi accompagnés dans les mêmes conditions par des dispositifs interministériels, appliqués de manière identique dans tous les services.

Un suivi particulier sera mis en place pour les cadres dont l'emploi fonctionnel serait appelé à disparaître dans le cadre des réorganisations. Ils bénéficieront, dès le 1er janvier 2016, de garanties statutaires et du maintien de leur rémunération.

3. Un accompagnement dans la conduite du changement.

Les agents chargés d'encadrement seront l'élément moteur de la réforme à conduire. Ils devront être en mesure de mettre en place les nouvelles organisations et bénéficieront à ce titre d'un accompagnement professionnel.

De nouvelles formations leur seront par conséquent proposées en matière de pratiques managériales et de conduite d'équipes en situation de changement ou encore de développement de l'expression directe des agents.

L'enrichissement de ces pratiques de conduite d'équipe sera complété par le renforcement de la déconcentration managériale, qui leur assurera de nouvelles marges de manœuvre dans la gestion des ressources humaines et permettra une meilleure adaptation des organisations à chaque territoire.

Compte rendu du Conseil des ministres du 31 juillet 2015

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat

Le Premier ministre a présenté une communication relative à la réforme de l'administration territoriale de l'État.

En application de la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, sept nouvelles régions se substitueront le 1er janvier prochain à seize des régions actuelles. Cette réforme sans précédent est l'occasion de moderniser en profondeur le fonctionnement des services de l'État. A cette fin des préfets préfigurateurs ont été nommés le 22 avril et ont élaboré des propositions d'organisation. Le Gouvernement a pris, sur cette base, les décisions suivantes.

Cinq objectifs sont assignés à cette réforme :

Simplifier

Dans chaque région fusionnée, il y aura l'an prochain un seul préfet de région, un seul recteur de région académique, un seul directeur général d'agence régionale de santé et un seul directeur régional pour chaque réseau ministériel. Dès aujourd'hui des préfigurateurs sont désignés pour l'ensemble de ces fonctions. Ils sont chargés, sous l'autorité et la coordination du préfet préfigurateur, de préparer la création des nouvelles directions en janvier prochain, puis de définir et conduire les grandes étapes de leur mise en place jusque fin 2018. A l'issue de cette phase transitoire, l'ensemble des nouvelles directions régionales de l'État sera stabilisé. A chaque étape, le dialogue social sera poursuivi à tous les échelons.

Le chef-lieu de la région Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, c'est-à-dire le lieu d'implantation de la future préfecture de région, a été fixé par la loi à Strasbourg. Pour les autres régions, les préfets concernés ont engagé, dès le mois d'avril, la concertation

prévue par la loi avec les collectivités territoriales. A l'issue de cette procédure, le Gouvernement arrête aujourd'hui la liste de ces chefs-lieux provisoires. Ce sont les villes les plus peuplées des nouvelles régions : Bordeaux, Dijon, Lille, Lyon, Rouen et Toulouse. Les chefs-lieux définitifs seront fixés avant le 1er octobre 2016, après avis des conseils régionaux issus du renouvellement de fin 2015.

En métropole, les académies actuelles, maintenues dans leurs limites géographiques, seront regroupées en 13 régions académiques et l'un des recteurs exercera la fonction nouvelle de recteur de région académique. Ce dernier disposera de pouvoirs propres qui garantiront l'unité et la cohérence de l'action de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche dans les champs de compétence intéressant la région. Il sera l'interlocuteur unique du président du conseil régional et du préfet de région.

Dans les neuf régions comprenant plusieurs académies, le recteur de région académique présidera un comité régional académique où siègeront les autres recteurs de la région. Cette instance permettra d'harmoniser les politiques publiques de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche menées dans la région. Les recteurs de région académique de ces neuf régions seront ceux des académies d'Aix-Marseille, Besançon, Bordeaux, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz et Paris ; ils sont les préfigureurs.

Sur la base des propositions des directeurs généraux d'agence régionale de santé préfigureurs, les sièges des agences fusionnées seront localisés à Bordeaux, Caen, Dijon, Lille, Lyon, Montpellier et Nancy. Les fonctions régionales seront, selon la taille des régions, réparties sur plusieurs sites.

Par ailleurs d'autres services de l'État qui n'étaient pas organisés sur une base régionale, et de très nombreux opérateurs de l'État vont rapidement prendre en compte dans leur organisation la nouvelle carte régionale : Pôle Emploi, l'Agence De l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie (ADEME), l'Agence de Services et de Paiement (ASP) ou des institutions comme la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) ou la Banque publique d'investissement (BPI France)

Enfin, sur la proposition du Premier Président de la Cour des comptes, le Gouvernement a décidé de fixer le siège des chambres régionales des comptes fusionnées des régions Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine et Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées respectivement à Metz et Montpellier.

Mettre en cohérence l'action de l'État sur le territoire

La charte de la déconcentration du 7 mai 2015 pose le principe de l'action coordonnée de l'ensemble des services déconcentrés et des services territoriaux des établissements publics de l'État sous l'égide du préfet de région et du préfet de département.

Les préfets voient leur rôle de direction des services de l'État et de coordination de l'ensemble des opérateurs et institutions qui dépendent d'eux, renforcé.

Cohérence et harmonisation des politiques publiques, mise en synergie de l'action des administrations et des établissements publics, articulation des décisions ponctuelles prises sur le même objet, soutien aux projets des collectivités territoriales et des acteurs économiques ou sociaux, accessibilité et simplicité des règles applicables : chacun souhaite, de la part des différentes administrations plus d'efficacité, plus d'unité, plus de proximité, plus de simplicité et plus de dialogue.

Trop d'exemples montrent que ces objectifs de bon sens ne sont ni suffisamment partagés ni toujours mis en œuvre.

Au-delà des compétences propres reconnues par la loi à certains responsables administratifs, le préfet de région, et au niveau local le préfet de département, sont les premiers garants, pour chacun de nos concitoyens, de l'efficacité de l'action publique. C'est autour du préfet que l'équipe de l'État doit être regroupée et mise en mouvement en veillant à la cohérence de l'action publique.

Renforcer la proximité

Le Gouvernement a décidé de conforter l'État départemental dans la mise en œuvre des politiques publiques. Cinq mesures concrètes sont prises pour y parvenir.

Sous l'autorité du préfet, les directions départementales sont la porte d'entrée de l'État au niveau local et doivent être renforcées dans tous les secteurs. Par exemple, à l'image du travail engagé en Rhône-Alpes, le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie procédera, dans le cadre de cette réforme, à un réexamen systématique du partage des missions entre les directions départementales des territoires et ses directions régionales.

Les politiques de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale sont des missions de proximité : leur mise en œuvre relève prioritairement du niveau départemental autour des finalités éducatives, de citoyenneté et de solidarité. Dans les trois ans à venir, les effectifs affectés aux missions départementales seront renforcés de plusieurs centaines d'emplois par redéploiement à partir des actuelles directions régionales. Au siège des futures directions régionales, le regroupement, dès le 1er janvier 2016, de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et de la direction départementale chargée de la cohésion sociale du même département permettra de renforcer les capacités d'action locale.

L'action culturelle de proximité est prioritaire. Dans les quarante départements les plus peuplés, un conseiller dédié à l'action culturelle assurera l'interface de proximité avec les collectivités territoriales, les institutions et les acteurs culturels locaux.

Pour exercer leurs missions, les effectifs des directions départementales interministérielles qui ont subi l'essentiel des diminutions d'effectifs depuis plusieurs années doivent désormais être mieux préservés. Les services régionaux de l'État porteront, dès 2016 et dans les années suivantes, les deux-tiers des efforts de réduction d'effectifs : cela sera rendu possible grâce aux marges dégagées par la fusion des services.

Les services départementaux de l'État doivent être visibles et identifiés par tous : l'ensemble des services implantés au niveau départemental reprendront l'intitulé de direction, d'unité ou de délégation départementale et leurs responsables seront des directeurs ou délégués départementaux.

Améliorer l'efficacité, faire des économies, moderniser les méthodes de travail

La réforme fait disparaître 9 postes de préfets de région et de directeurs généraux d'agence régionales de santé et 63 postes de directeurs régionaux des administrations de l'État, ainsi que leurs états-majors.

Dans le cadre de la réforme, les différents sites des directions régionales seront spécialisés et la rationalisation des moyens de fonctionnement sera poursuivie pour garantir l'efficacité des services déconcentrés de l'État :

- issues des directions actuelles, les futures directions régionales seront implantées sur les sites existants qui seront maintenus : la spécialisation par métier de chacun de ces sites d'ici à la fin 2018 est impérative pour renforcer l'efficacité de l'action de l'État, assurer les gains d'efficacité attendus et la pérennité des organisations mises en place ; les ministères veilleront à ce que l'organisation des nouvelles directions régionales intègre cette spécialisation de manière effective ;
- les fonctions supports des administrations de l'État seront mutualisées dans chaque ville, à l'image de ce que font les collectivités locales, selon des modalités qui seront précisées avec les ministères concernés dès la rentrée 2015 pour une mise en œuvre effective en 2017 ;
- les préfets de région verront leurs services renforcés pour animer la mutualisation du fonctionnement entre services déconcentrés ;

- les effectifs des plateformes régionales d'achat seront doublés et leurs moyens administratifs renforcés à la fois pour améliorer la performance achat de l'État mais aussi pour faciliter l'accès des PME à la commande publique ;
- la généralisation des schémas directeurs immobiliers régionaux permettra la réduction du nombre d'implantations notamment par le développement de la co-localisation sur le même site de plusieurs services. Ainsi, lorsqu'ils sont aujourd'hui isolés, les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine seront désormais systématiquement co-localisés avec les directions départementales des territoires ;
- la nouvelle organisation des services régionaux de l'État en plusieurs sites distants exige que tous les moyens numériques soient mobilisés et les processus de travail adaptés pour un fonctionnement profondément rénové des administrations. Cette réforme est l'occasion de muter vers une administration 3.0. Le préfet préfigurateur de Bourgogne-Franche-Comté est mandaté, avec l'ensemble de l'équipe de préfiguration de cette région, pour expérimenter de nouvelles méthodes de travail visant à répondre aux enjeux du fonctionnement en multi sites et du travail à distance, à répondre aux demandes nouvelles des usagers en matière d'offre de services et à améliorer les conditions de vie des agents. Il bénéficiera de l'appui des administrations centrales et notamment de la direction interministérielle des services d'information et de communication du secrétariat général à la modernisation de l'action publique.

Conforter l'équilibre des territoires

Les sept préfets préfigurateurs, avec l'ensemble des équipes régionales de l'État, ont mené le dialogue avec les élus et la concertation avec les organisations syndicales pour élaborer le projet d'organisation régionale. Ces projets incluent notamment une proposition d'implantations géographiques pour chaque direction régionale, en fonction des enjeux de chacune des régions concernées.

L'équilibre des territoires est garanti par les nouvelles organisations régionales.

Le tiers des sièges des directions régionales sera implanté hors chefs-lieux afin de prendre en compte les spécificités de chaque territoire.

En Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, le siège de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture, et de la forêt sera implanté à Châlons-en-Champagne et celui de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement à Metz.

Le siège de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement d'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes sera localisé à Poitiers tout comme celui de la

direction régionale de l'INSEE ; celui de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt sera à Limoges.

En Auvergne-Rhône-Alpes, le siège de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt sera à Clermont-Ferrand.

En Bourgogne-Franche-Comté, Besançon accueillera les sièges de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et de la direction régionale de l'INSEE.

En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, le siège de la direction régionale des affaires culturelles et celui de la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale seront implantés à Montpellier.

Pour le Nord-Pas-de-Calais-Picardie, les sièges de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ainsi que de la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale seront installés à Amiens.

En Normandie, le siège de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, celui de la direction régionale des affaires culturelles et celui de la direction régionale de l'INSEE seront à Caen.

Le Gouvernement a décidé en outre l'implantation à Amiens d'un centre de validation de titres du ministère de l'Intérieur, à Châlons-en-Champagne d'un centre du service militaire volontaire et à Limoges de la commission du contentieux du stationnement payant.

Par ailleurs, les sites des directions régionales actuelles seront maintenus en quasi-totalité, avec des effectifs comparables à ceux actuellement en poste.

La nouvelle organisation, en préservant la répartition actuelle de l'emploi public, permet ainsi de limiter les mobilités géographiques, de l'ordre de 1 000 agents sur les trois années de mise en œuvre de la réforme. La spécialisation par métiers des sites se traduira par une offre d'évolutions professionnelles pour les agents en fonction de leurs projets professionnels et avec l'accompagnement individuel nécessaire.

Les mesures d'accompagnement en matière de ressources humaines annoncées lors du conseil des ministres du 22 avril sont adoptées et seront toutes publiées avant le 10 septembre prochain. Une feuille de route de ce dispositif sera finalisée à la rentrée en lien avec les organisations syndicales ; elle comprendra des engagements précis de l'État en faveur notamment de l'égalité de traitement entre agents et du suivi personnalisé pour chacun.

Ces mesures forment un ensemble cohérent pour une action publique plus forte et plus proche des citoyens, dans tous les territoires de la République.

Compte rendu du Conseil des ministres du 16 décembre 2015

L'État régional

Le Premier ministre a présenté une communication relative à l'État régional.

Au 1er janvier, le nombre de régions passera de 22 à 13 en métropole, auxquelles s'ajoutent les deux régions et les trois collectivités uniques d'outre-mer. Avec ces fusions naîtront 7 nouvelles régions, au périmètre entièrement redéfini. Plus grandes, elles seront aussi plus efficaces et pourront ainsi se mesurer aux autres régions européennes. Les compétences des différents échelons territoriaux ont par ailleurs été clarifiées.

L'organisation territoriale des collectivités fusionnées devra être fixée dans les six prochains mois et leurs nouveaux noms arrêtés avant le 1er octobre 2016.

Les 6 et 13 décembre, les Françaises et les Français ont élu, pour la première fois, leurs représentants dans les assemblées de ces nouvelles grandes régions, ce qui donne à ce scrutin une force et une signification particulières. Les Français, lors du premier tour de ce scrutin, lors d'élections passées, ont voulu adresser un message, que les responsables politiques doivent entendre, et auquel ils doivent répondre.

C'est la responsabilité des exécutifs régionaux, qui doivent désormais se saisir de toutes les possibilités offertes par la nouvelle France des régions. Mais c'est aussi, bien sûr, la responsabilité de l'État. La réforme de son organisation en région doit être une partie de la réponse, avec un État et des services qui doivent être plus présents, mieux organisés, plus modernes, plus efficaces.

Pour cela, il faut d'abord mieux adapter les politiques publiques aux réalités propres à chaque territoire.

C'est une démarche déjà initiée par certains ministères, comme ceux chargés de l'emploi ou du logement. La réforme territoriale doit permettre aux services déconcentrés d'aller plus loin en analysant mieux les enjeux propres à chaque région, et donc en y répondant mieux. Cela implique qu'ils disposent des compétences et des moyens nécessaires. La Charte de la déconcentration, récemment publiée, fixe à ce égard le cadre et pose un principe : faire davantage confiance aux responsables territoriaux de l'État. Le Premier ministre a demandé à chaque ministre de faire en sorte que cette charte s'applique vraiment dès 2016, malgré les réticences des administrations centrales.

Il faut ensuite permettre aux services régionaux de l'État de se déployer de manière cohérente sur le territoire.

Tel n'est aujourd'hui pas complètement le cas. Il existe parfois des incohérences ou des doublons. Il faut donc profiter de la réforme territoriale pour réorganiser, en même temps, les services de l'État. Les 144 services actuels de l'État seront regroupés en 63 nouvelles entités. Les services interrégionaux, zones de défense, protection judiciaire de la jeunesse notamment, et les opérateurs de l'État, comme Pôle emploi, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADÉMÉ), ou encore les chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture et des métiers adaptent eux aussi leur périmètre de compétence aux nouvelles régions.

Les 9 postes de préfets de région et les 9 postes de directeurs régionaux des finances publiques des anciennes régions, ainsi que 63 postes de directeurs régionaux, ont d'ores et déjà été supprimés, et un préfet de région, un recteur de région académique et un directeur général d'agence régionale de santé sont nommés dès aujourd'hui dans chaque région fusionnée, pour être au rendez-vous du 1er janvier prochain. L'ensemble des directeurs régionaux seront en poste dès le 3 janvier.

Plus généralement, cette réforme conduira, dans les trois ans qui viennent, environ 500 fonctionnaires à changer de lieu d'affectation, et 1 500 de métier. Ils démontrent une grande faculté d'adaptation, une mobilisation, un engagement hors pair.

En permettant aux services de l'État de se déployer de manière cohérente, le Gouvernement entend aussi mettre un terme aux querelles de chapelle. Il souhaite que les préfets de Région assument pleinement leur pouvoir d'impulsion et de cadrage de l'action de l'État, et qu'ils disposent des moyens pour le faire. Cela implique une autorité pleine et entière sur des équipes régionales dotées de réels pouvoirs déconcentrés, et la réaffirmation de leur mission de coordination des autres services et opérateurs de l'État. C'est aussi comme cela que l'État répondra à l'attente des Français d'une action forte sur le territoire.

Le Premier ministre rencontrera les préfets de Région dès le début du mois de janvier pour leur demander d'élaborer, avant l'été 2016, un projet stratégique de l'État en région pour la mise en œuvre des politiques publiques prioritaires. Il est important de mettre à profit la réforme territoriale pour donner à ces politiques une impulsion nouvelle.

Il est enfin essentiel d'engager un dialogue nourri avec les nouveaux exécutifs régionaux sur les sujets locaux, sur leurs champs de compétences. Les régions sont en effet désormais clairement responsables du développement économique, de l'aménagement du territoire, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, des transports, des lycées. Aux côtés de l'État, les Régions seront en première ligne pour conduire les politiques en faveur de l'emploi et lutter contre le décrochage de certains territoires.

Le Premier ministre verra chaque Président de région en janvier pour entamer ce dialogue, et il engage chacun des ministres à travailler avec les nouveaux exécutifs et les nouveaux préfets de région.

Les Français ont confiance dans leur service public. Ils attendent que l'État territorial se transforme pour s'adapter aux dynamiques territoriales, qu'il rationalise ses dépenses, qu'il devienne aussi plus moderne, permettant à chacune et à chacun de le contacter par mail, de déposer ses demandes en ligne, que l'État joue, enfin, pleinement son rôle. L'ensemble des services sont mobilisés pour cela. Ils seront ainsi des partenaires efficaces des nouveaux exécutifs régionaux, et de toutes les collectivités.



Réforme territoriale de l'Etat

Carte des sièges



Feuille de route accompagnement RH de la réforme des
services régionaux de l'Etat



Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique

La Ministre

Paris le - 9 SEP. 2015

La Ministre

à

Mesdames et Messieurs les
Ministres

*Copie à Messieurs les Préfets de
Région préfigurateurs*

Objet : Feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat.

La réforme de l'Etat, qui vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions, va conduire à une évolution des conditions d'exercice des missions des agents publics. Elle s'accompagne d'une modernisation de la fonction publique, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité du service public, son accessibilité dans tous les territoires et le renforcement de la cohésion sociale territoriale.

La mise en œuvre de la réforme doit reposer sur l'exemplarité de l'Etat dans la conduite du changement et l'accompagnement de ses agents. A la différence des précédentes réformes, le Gouvernement fait le choix d'un accompagnement reposant sur le principe d'égalité de traitement entre agents, quel que soit leur ministère d'appartenance, et reposant sur un suivi personnalisé pour chacun.

Dans ce contexte le Gouvernement s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir :

1. un dialogue approfondi tout au long de la réforme,
2. un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux,
3. un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle,
4. un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

En complément des outils d'accompagnement à la mobilité prévus par le statut général ou ses textes d'application, qui devront être pleinement mobilisés à l'occasion de cette réforme, le Gouvernement renforce la dimension interministérielle du dispositif d'accompagnement en mettant en œuvre les actions de la présente feuille de route.

¹ Cf. annexe.

Ce document a été établi après concertation avec les organisations syndicales représentatives de l'Etat. Il constitue un document de cadrage à votre attention, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre par vos services des plans ministériels d'accompagnement RH de la réforme territoriale. L'élaboration des plans ministériels fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau de votre ministère.

Je vous remercie par avance pour la bonne mise en œuvre de cette feuille de route.



Marylise LEBRANCHU

Feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat

...

Axe 1 - Un dialogue approfondi tout au long de la réforme

Engagement n°1 : renforcer le dialogue social

Engagement n°2 : associer les agents à la réforme

Axe n°2 : Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux de l'Etat

Engagement n°3 : mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique

Engagement n°4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

Engagement n°5 : créer une priorité de mutation ou de détachement au profit des agents dont le poste est supprimé

Engagement n°6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

Engagement n°7 : créer une autorisation spéciale d'absence pour reconnaissance de la nouvelle affectation

Engagement n°8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation

Engagement n°9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

Axe n°3 : Un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle

Engagement n°10 : garantir un traitement identique des agents

Engagement n°11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Engagement n°12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

Axe n°4 : Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement

Engagement n°13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un accompagnement à la conduite du changement

Axe n°1 : un dialogue approfondi mis en place tout au long de la réforme

Engagement n°1 : renforcer le dialogue social

« Le dialogue social sera renforcé avec les représentants des personnels au travers d'une concertation approfondie de nature interministérielle et ministérielle, conduite tant au niveau national qu'au niveau local. »

Le dialogue social interministériel informel :

>>> Un groupe de suivi RH de la réforme territoriale est mis en place au niveau national. Présidé par la DGAFP, en lien avec le coordonnateur national de la réforme, ce groupe est composé des représentants des organisations syndicales siégeant au CSFPE. Il se réunit de manière régulière pour échanger sur les modalités d'accompagnement RH de la réforme et s'assurer du suivi de leur bonne mise en œuvre.

>>> Au niveau local, conformément à la circulaire du 28 avril 2015, une instance interministérielle de dialogue informel est mise en place auprès de chaque préfet préfigurateur. Composée des organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'Etat disposant d'au moins un siège au sein des comités techniques existants au niveau territorial considéré, cette instance est réunie à chaque étape de la réforme.

Le dialogue social ministériel formel :

>>> Les instances de dialogue social sont réunies, dans les conditions de droit commun et en tant que de besoin, pour examiner les différentes questions soulevées par la réforme.

>>> Afin de donner un avis éclairé sur les projets de textes d'organisation, et leurs conséquences sur les agents, les instances de concertation sont également saisies, au niveau pertinent, d'une étude d'impact RH de la réforme ; au niveau ministériel, elles se prononcent sur un plan d'accompagnement RH de la réforme. Une instruction de la ministre en charge de la fonction publique précise le contenu type de ces documents, leur articulation et les modalités de concertation.

>>> Au niveau local, le dialogue social s'inscrit dans le nouveau format des régions fusionnées. A cet effet :

>>> L'article 39 du décret n°2011-184 du 15 février relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat est complété afin de permettre la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel².

>>> L'article 65 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

² Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'Etat.

est complété afin de permettre la réunion conjointe de CHSCT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel³.

Les ministères veillent à ce que les représentants des personnels disposent, à tous les niveaux pertinents, des moyens et du temps nécessaires à l'exercice de leurs missions dans le cadre de ce dialogue social renforcé.

Engagement n°2 : associer les agents à la réforme en tant que force de proposition

>>> Les agents sont associés à la réforme en tant que force de proposition sur les évolutions des organisations de travail et des missions, notamment dans le cadre de la réalisation des études d'impact et de la constitution des micro-organigrammes et sont informés régulièrement des décisions prises. Les modalités d'information et d'association des agents sont précisées lors de l'élaboration des plans ministériels d'accompagnement RH de la réforme.

>>> Les conditions de travail, la qualité de l'environnement professionnel, ainsi que le développement des compétences, sont placés au cœur de la réflexion sur les nouvelles organisations.

Axe n°2 : Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux de l'Etat

Engagement n°3 : mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique

« La nouvelle organisation territoriale de l'Etat pourra se traduire par une nouvelle implantation des services régionaux. Un suivi particulier sera mis en place pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Chaque agent bénéficiera de l'accompagnement d'un référent local ministériel ou interministériel chargé de suivre sa situation personnelle. »

>>> Un dispositif d'accueil et d'information de premier niveau est mis en place immédiatement, au sein de chaque administration concernée par la réforme afin d'accueillir les agents qui le souhaitent dans un délai maximum d'une semaine. Ce dispositif, placé en dehors de la chaîne hiérarchique, doit permettre de répondre aux questions des agents et d'identifier les situations individuelles difficiles.

>>> Le réseau des conseillers mobilité carrière (CMC) est densifié et professionnalisé, au niveau de chacun des ministères, pour favoriser l'accompagnement des personnels candidats à un changement de poste ou de service.

>>> Les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont chargées d'animer le réseau des CMC au niveau régional et de recevoir, en tant que de besoin, des personnels candidats à une mobilité.

>>> Cette organisation doit également permettre d'identifier la situation de conjoints, fonctionnaires ou agents contractuels, concernés par une mobilité géographique dans le cadre la réforme territoriale et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour favoriser leur rapprochement.

³ Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'Etat.

Engagement n°4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

« Des plans de formation seront mis en œuvre en appui des agents dont les missions seraient appelées à évoluer. »

>>> Un guide pratique relatif à l'organisation, aux acteurs et aux outils de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État sera prochainement mis en ligne et diffusé à l'ensemble des administrations de l'État.

>>> Le plan d'accompagnement RH arrêté par chaque ministère précisera les modalités de formation envisagées pour les agents dont les missions seraient amenées à évoluer. Ce même document proposera des modalités de formation pour les personnels participant à la conduite du changement (personnels d'encadrement, mais aussi personnels RH, etc.). Il importe que ces formations soient organisées au plus près des agents afin de ne pas pénaliser ceux d'entre eux qui rencontrent des difficultés particulières pour assister à ces formations.

>>> Un parcours de formation est proposé à tout agent concerné par une mobilité fonctionnelle, en fonction des compétences métiers dont il dispose et de celles requises par le poste d'accueil.

Engagement n°5 : créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement

« Il sera créé, par voie législative, un droit à mutation prioritaire pour les agents dont le poste sera supprimé. Ils pourront bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l'État situées dans la même zone géographique. »

>>> Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui va être débattu au Parlement à partir de l'automne 2015, prévoit d'instaurer une priorité d'affectation, ou de détachement, sur tout emploi vacant correspondant au grade de l'agent concerné et situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

>>> Un décret en Conseil d'État sera publié dans les trois mois suivant la promulgation de la loi pour préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de cette nouvelle priorité d'affectation ou de détachement, la commission administrative compétente, ainsi que son articulation avec les autres priorités actuellement définies dans le statut général. Il sera soumis à une concertation approfondie avec les organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail issu du CSFPE chargé du suivi de la réforme territoriale.

Engagement n°6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

« Les bourses locales de l'emploi de chacune des trois fonctions publiques seront mobilisées et mises à disposition des agents. »

>>> Une nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public sera mise en place d'ici le 31 décembre 2015. Un marché public a été publié le 29 mai 2015 afin de permettre la création de cette nouvelle bourse, dont les fonctionnalités permettront de mieux répondre aux besoins des agents. Il sera notifié avant fin septembre.

>>> Un travail est engagé avec les employeurs publics pour aboutir à un portail unique de l'emploi public, des trois versants de la fonction publique.

>>> Les ministères s'engagent à publier leurs emplois vacants sur cette bourse interministérielle afin de créer les conditions d'un véritable « marché » de l'emploi public local.

Engagement n°7 : créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum pour la reconnaissance de l'environnement de la nouvelle affectation

>>> Cette autorisation spéciale d'absence vise notamment à permettre aux agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle de prendre connaissance de leur nouveau lieu ou service d'affectation et, en cas de changement de domicile, de réaliser certaines démarches administratives (par exemple, inscription des enfants à l'école). Une circulaire interministérielle précisera les modalités d'application de cette nouvelle autorisation d'absence.

Engagement n°8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation

>>> Une circulaire interministérielle prévoira ce dispositif à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle.

D'une durée minimale d'un mois, la période d'adaptation permettra à l'agent de « s'immerger » dans son nouveau service ou poste de travail et de mieux appréhender les possibles impacts de ce changement d'affectation.

Au terme du délai précédemment convenu entre les parties, un entretien de bilan est conduit, à la demande de l'agent, pour examiner les solutions à apporter à d'éventuelles difficultés (par exemple : besoin de formations particulières).

L'agent peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'un « droit au retour » sur le poste précédemment occupé ou un poste équivalent.

Engagement n°9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

>>> Au même titre que les fonctionnaires, les agents contractuels bénéficieront, pour ceux d'entre eux dont la situation pourrait évoluer, des dispositifs d'accompagnement collectifs et individuels suivants : suivi et accompagnement par un référent local, formation, recours aux bourses d'emplois publics, autorisation spéciale d'absence de deux jours pour la reconnaissance de l'environnement de la nouvelle affectation, « période d'adaptation ».

>>> Il convient de rappeler également que les agents contractuels bénéficieront, dans les conditions prévues par les textes, des garanties offertes par les dispositifs indemnitaires liés à la mobilité.

Axe n°3 : un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle

Engagement n°10 : garantir un traitement identique des agents

« Tous les agents, titulaires et contractuels, bénéficieront d'un traitement égal, indépendamment de leur ministère d'appartenance. Tous les agents de l'Etat seront ainsi accompagnés dans les mêmes conditions par des dispositifs interministériels, appliqués de manière identique dans tous les services. »

>>> A cette fin, une enveloppe budgétaire spécifique sera dédiée au portage des mesures. Un fonds d'accompagnement interministériel de la réforme (FAIRE) sera constitué de manière interministérielle, puis réparti sur chacun des programmes budgétaires ministériels sur lesquels les crédits destinés au portage des mesures d'accompagnement seront dépensés, afin de faciliter leur exécution et leur suivi. Ces crédits seront réservés au seul portage de ces mesures. Leur répartition sera faite sur présentation par les ministères de leur plan d'accompagnement RH. Ce fonds sera doté de crédits spécifiques, afin de permettre un traitement égal des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle.

>>> Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de la réforme.

Engagement n°11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités⁴

« Dès le 1^{er} janvier 2016, chaque agent concerné par la réforme de la carte des administrations régionales de l'Etat verra sa rémunération garantie - indépendamment de son évolution de carrière -, et bénéficiera en outre d'une aide financière à la mobilité sous la forme d'indemnités. Une attention toute particulière sera notamment portée à la situation des agents au regard de leurs charges de famille. »

>>> Une prime spécifique aux réorganisations régionales (PARRE⁵) est créée au bénéfice des agents affectés depuis plus d'un an, mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réforme, quel que soit le poste d'arrivée, sur la base d'un barème interministériel unique revalorisé et progressif en fonction des distances géographiques, avec une prise en compte, en cas de changement de résidence familiale, de la composition de la cellule familiale et du célibat géographique. Cette prime est complétée par une indemnisation des mobilités fonctionnelles dans le cas de mutations à l'initiative de l'administration sous réserve d'une formation professionnelle de 5 jours minimum pour la prise de poste.

>>> Le dispositif de l'indemnité de départ volontaire est adapté pour les agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre de la réforme territoriale, et qui démissionnent de la fonction publique. Le dispositif est basé sur un barème interministériel directement fonction de l'ancienneté de l'agent (un mois de rémunération par année d'ancienneté, rémunération indiciaire et primes fonctionnelles et statutaires, sur la base de la rémunération de l'année civile précédente) et ouvert jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

⁴ Cf. décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

⁵ Prime d'accompagnement de la réorganisation territoriale de l'Etat.

>>> Une dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement (extension de la majoration de 20%, actuellement réservée aux seules mutations d'office) est prévue à destination de l'ensemble des mobilités occasionnées par la réorganisation régionale.

Engagement n°12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

« Un suivi particulier sera mis en place pour les cadres dont l'emploi fonctionnel serait appelé à disparaître dans le cadre des réorganisations. Ils bénéficieront, dès le 1er janvier 2016, de garanties statutaires et du maintien de leur rémunération. »

>>> Un décret⁶ dit de « sécurisation de la situation des agents sur emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat » prévoit la possibilité d'une prorogation des détachements sur les emplois de DATE concernés au-delà des durées maximales prévues par le décret du 31 mars 2009, en cohérence avec le calendrier de la réorganisation des services de l'Etat en région, ainsi que le maintien à titre provisoire, pendant cinq ans, de la situation administrative des personnels dont l'emploi de DATE est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur (après 3 ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié) et la possibilité offerte aux personnels nommés préfigureurs dans un emploi de DATE, au sein des nouvelles DR ou au sein des nouveaux SGAR, d'être nommés sur un emploi de DATE au sein des structures qu'ils auront préfigurées, même s'ils ne remplissent pas les conditions statutaires requises pour être nommés sur ces emplois.

>>> Un décret⁷ dit de « sécurisation de la situation des agents sur les autres emplois fonctionnels de catégorie A (« A-type ») et des agents bénéficiant de NBI » prévoit notamment, pour les agents dont l'emploi fonctionnel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement, une prolongation des durées maximales de nomination dans les emplois de chargé de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales et de délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité jusqu'à la suppression de la direction régionale ou du secrétariat général pour les affaires régionales dans lesquels les agents exercent leurs fonctions. Il prévoit également le maintien de la NBI pour les agents de toutes catégories, qui ont « perdu » leur emploi, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement. Cette disposition concernera les agents qui ont été affecté sur un emploi n'ouvrant pas droit à NBI ou ouvrant droit à une NBI d'un montant inférieur (pendant 3 ans maintien du total des points de NBI, la 4^{ème} année perception de deux tiers de la NBI et la 5^{ème} année perception du tiers de la NBI).

⁶ Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.

⁷ Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.

Axe n°4 : Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement

Engagement n°13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement

Les agents chargés d'encadrement seront l'élément moteur de la réforme à conduire. Ils devront être en mesure de mettre en place les nouvelles organisations et bénéficieront à ce titre d'un accompagnement professionnel.

De nouvelles formations leur seront par conséquent proposées en matière de pratiques managériales et de conduite d'équipes en situation de changement ou encore de développement de l'expression directe des agents.

>>> Les plans de formation ministériels seront renforcés en matière d'accompagnement des cadres à la conduite du changement.

>>> Les prochaines rencontres professionnelles de l'Ecole du management et des ressources humaines (EMRH) se dérouleront en novembre, à Paris et en région, avec l'appui des IRA, sur la thématique de l'accompagnement des cadres dans la conduite du changement.

>>> En complément, un dispositif particulier d'échanges entre pairs est mis en place en interministériel à destination des personnels d'encadrement avec l'appui du MEDDE/METLR. Ces ateliers dits de « co-développement » offrent l'occasion aux participants d'échanger sur une ou plusieurs situations concrètes en vue de dégager des solutions et d'approfondir collectivement leur appréhension des méthodes managériales. Le dispositif est expérimenté dans 3 à 4 régions d'ici la fin 2015 en vue, le cas échéant, de sa généralisation en 2016 à l'ensemble des régions.

Les PFRH sont chargées d'organiser ces ateliers localement, notamment de constituer les groupes de pairs.

Annexe - Mesures déjà existantes

➤ **Outils statutaires**

Affectation en « position normale d'activité » (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008)

Mise à disposition, détachement et intégration directe (décret n° 85-986 du 16 septembre 1985)

➤ **Accompagnement financier des mobilités**

Complément indemnitaire d'accompagnement (décret n° 2014-507 du 19 mai 2014)

Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint (décret n°2008-366 du 17 avril 2008)

Indemnité de départ volontaire (décret n° 2008-368 du 17 avril 2008)

Indemnité temporaire de mobilité (décret n° 2008-369 du 17 avril 2008)

Indemnité d'accompagnement à la mobilité (décret n° 2011-513 du 10 mai 2011)

Indemnisation du différentiel de taux de cotisation retraite employeur pour les fonctionnaires de la FPE détachés dans la FPT/FPH dans le cadre d'une opération de restructuration (circulaire DGAFP –DB du 15 janvier 2015)

➤ **Formation et accompagnement à la mobilité professionnelle**

Plan de formation

Congé de formation professionnelle

Période de professionnalisation

Bilan de compétences

Droit individuel à la formation

(décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat)

Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), dictionnaire interministériel des compétences, etc.

➤ **Prestations d'action sociale**

Réservation de logements sociaux, octroi de chèques-nuitées et réservation de logements à titre temporaire

Réservation de berceaux

Actions mises en œuvre à l'initiative des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : information sur l'offre de logements relais, aide à la recherche de logements, aide à la garantie locative en matière de logement, etc.

Engagement n° 1 : renforcer le dialogue social



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA MINISTRE

Paris le, 28 avril 2015

à

Messieurs les préfets de région préfigurateurs

Objet : Modalités d'organisation du dialogue social informel interministériel local

P.J. : une fiche technique et un projet de courrier type à l'intention des organisations syndicales

Le Gouvernement engage une réforme de l'administration régionale de l'Etat, dans le nouveau cadre régional créé par la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Cette réforme vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions. Sa mise en œuvre doit s'accompagner d'un dialogue social approfondi, au niveau interministériel, qu'il vous revient de conduire.

Dans ce but vous réunirez dans les meilleurs délais une instance interministérielle de dialogue afin d'associer étroitement les représentants des personnels aux réflexions relatives à la mise en place de la nouvelle organisation des services régionaux. Cette instance informelle a vocation à être réunie régulièrement dans toute la phase de préfiguration et a vocation à traiter des questions de nature interministérielle intéressant les administrations membres du CAR (préfecture de région, DIRECCTE, DREAL, DRAC, DRAAF, DRJSCS, DRFIP, Rectorat et ARS).

Sa composition doit répondre à une exigence de représentativité. Elle devra par conséquent réunir les organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (FO, FSU, UNSA, CFDT, CGT, Solidaires et CGC) à la condition qu'elles détiennent au moins un siège dans l'un des comités techniques de proximité des administrations régionales de l'Etat situées dans le ressort de la région fusionnée.

Il vous appartient de fixer le nombre des représentants siégeant dans cette instance, celui-ci pouvant varier en fonction du nombre de régions appelées à fusionner. Chaque organisation syndicale représentative devra néanmoins détenir au moins un siège par région.

La désignation des membres de cette instance relèvera du choix de chacune des organisations syndicales y étant représentée. Celles-ci pourront, notamment, désigner des représentants ne disposant pas d'un mandat dans l'un des comités techniques de proximité des administrations de l'Etat concernées.

Compte tenu de la nature interministérielle de cette instance, je vous invite à y associer largement les chefs de services régionaux.

Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique sont bien entendu à votre disposition pour vous apporter tout appui que vous jugeriez nécessaire.



Marylise LEBRANCHU

Modalités d'organisation du dialogue social informel interministériel local par les préfets de région préfigureurs

L'instance réunie par les préfets préfigureurs est une instance informelle de dialogue sur la réforme territoriale de l'Etat.

Ceux-ci sont invités à convier les organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat^[1], et (c'est une condition cumulative) détenant au moins un siège dans l'un des comités techniques de proximité des administrations régionales de l'Etat concernées, à désigner un ou des représentants dont le nombre est calibré en fonction du nombre de régions concernées (deux ou trois).

Les administrations concernées sont les membres du CAR (préfecture de région, DIRECCTE, DREAL, DRAC, DRAAF, DRJSCS, DRFIP, rectorat et ARS). Les directions régionales de l'INSEE, bien que régulièrement conviées au CAR, ne sont pas membres à proprement parler du CAR.

Il appartient aux organisations syndicales de désigner elles-mêmes leurs représentants à cette instance, représentants qui peuvent être ou non affectés dans la même région et appartenir ou non au même ministère. Elles peuvent également désigner des représentants ne disposant pas d'un mandat dans l'un des comités techniques de proximité des administrations de l'Etat concernées.

La condition de détention d'un siège dans l'un des comités techniques de proximité doit être appréciée de la façon suivante :

Dans l'hypothèse d'une fusion de deux régions A et B, si une OS siégeant au CSFPE n'a qu'un siège dans un CT d'une DR de la région A et ne dispose d'aucun siège dans aucun CT d'une administration concernée de la région B, elle peut néanmoins disposer de deux représentants à l'instance informelle de dialogue de la région A-B.

Dans l'hypothèse d'une fusion de deux régions C et D, si une OS siégeant au CSFPE ne dispose d'aucun siège dans un CT d'administration concernée de la région C et d'aucun siège dans un CT d'administration concernée de la région D, elle ne disposera alors d'aucun représentant à l'instance informelle de dialogue mise en place par le préfet préfigureur de la région C-D.

Il est recommandé de réunir cette instance dans des villes différentes, afin de maintenir un équilibre entre les régions fusionnées.

Le préfet préfigureur est invité à veiller à une représentation la plus large possible des directeurs régionaux au sein de cette instance informelle de dialogue.

^[1] Fédération de fonctionnaires siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat : FO, FSU, UNSA, CFDT, CGT, Solidaires et CGC.



PREFET DE LA REGION XXX

LE PREFET

XXX, le

Le Préfet de la région XXX

à

Monsieur / Madame

Objet : Instance interministérielle informelle de dialogue sur la réforme territoriale de l'Etat

Le Gouvernement a engagé une réforme de l'administration territoriale de l'Etat. Cette réforme vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions.

Sa mise en œuvre repose sur un dialogue social approfondi, au niveau interministériel, ainsi que sur le suivi personnalisé de chaque agent et sur l'accompagnement de l'encadrement.

Pour mener à bien les réflexions relatives à cette réforme, je souhaite réunir une instance interministérielle informelle de dialogue sur la réforme territoriale de l'Etat. Y sont conviées toutes les organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et détenant au moins un siège dans l'un des comités techniques de proximité des administrations de l'Etat concernées.

A ce titre, je vous remercie de bien vouloir me préciser, pour le [xx], les noms et coordonnées de vos [deux / trois cf. *courrier de la Ministre chargée de la fonction publique du 28 avril 2015* « *Il vous appartient de fixer le nombre de représentants siégeant dans cette instance, celui-ci pouvant varier en fonction du nombre de régions appelées à fusionner*】 représentants à cette instance, dont la première réunion se tiendra le [xx] à [xx].

Cette instance, réunie tout au long du déploiement de la réforme, sera un lieu d'information et de débat.



Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique

La Ministre

Paris le

18 JAN. 2016

à

Mesdames et Messieurs
les préfets de région

Objet : Poursuite du dialogue social informel interministériel local pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

Comme le prévoit la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales, la nouvelle organisation territoriale de l'Etat est effective depuis le 1^{er} janvier 2016, avec une mise en place progressive.

Tout au long de la phase de préfiguration, les conséquences sur les personnels de cette nouvelle architecture territoriale de l'Etat ont fait l'objet d'un dialogue social informel approfondi que vous avez conduit au niveau interministériel, en réunissant à plusieurs reprises une instance informelle de dialogue social. Votre implication, ainsi que celle des chefs de service préfigurateurs, a permis, malgré un calendrier resserré, l'adoption des arrêtés d'organisation des services dans de bonnes conditions de dialogue social, ce dont je vous remercie.

Je suis particulièrement attachée à la poursuite de cette méthode qui constitue l'une des conditions essentielles de la réussite de cette réforme. En conséquence, je vous demande de continuer à associer étroitement les organisations syndicales dans le même format que précédemment, et ce tout au long de la phase de stabilisation des nouvelles organisations au sein des services régionaux de l'Etat, à tout le moins au cours du premier semestre 2016.

Les échanges avec les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat se poursuivront également au niveau national, sous l'égide du directeur général de l'administration et de la fonction publique et du coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'Etat, dans le cadre du groupe de travail, qui s'est réuni à six reprises en 2015, et dont la prochaine réunion se tiendra en février.

Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique restent à votre disposition pour vous apporter tout appui que vous jugeriez nécessaire.



Marylise LEBRANCU

Liste des destinataires en copie :

- M. le coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'Etat ;
- M. le secrétaire général des ministères de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, et du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité ;
- M. le secrétaire général du ministère de l'éducation nationale, enseignement supérieur, recherche ;
- M. le secrétariat général des ministères économiques et financiers ;
- M. le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales ;
- M. le secrétaire général du ministère de l'intérieur ;
- Mme la secrétaire générale du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- M. le secrétaire général du ministère de la culture et de la communication.



Paris, le **27 MAI 2015**

**M. le Préfet,
Coordonnateur national de la réforme
des services déconcentrés de l'Etat**

**La directrice générale de l'administration
et de la fonction publique**

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux
et directeurs des ressources humaines

Objet : Rappel des facilités accordées aux représentants syndicaux appelés à participer aux réunions de concertation organisées dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat

Annexe : Fiche relative aux facilités pouvant être accordées aux représentants syndicaux appelés à participer aux réunions de concertation dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat

La présente circulaire d'information a pour objet de rappeler les facilités accordées aux agents appelés à participer, dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat, aux réunions de concertation sur convocation de l'administration (1.), ainsi que les règles applicables pour la prise en charge des frais (2.).

1. FACILITES ACCORDEES AUX AGENTS HABILITES A PARTICIPER AUX REUNIONS DE CONCERTATION

L'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoit que :

« I. - Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger [...] au sein des comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [...] se voient accorder une autorisation d'absence.

« II. - Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes droits lorsqu'ils prennent part, en cette qualité, à des réunions de travail convoquées par l'administration [...].

« III. - La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Ces dispositions sont explicitées dans la circulaire n° SE1-2014 du 3 juillet 2014 (§ 3.2.2 page 8). Vous pouvez également vous reporter à la fiche figurant en annexe à la présente circulaire.

2. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

L'article 51 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévoit que « *les membres titulaires et suppléants des comités techniques et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Les membres convoqués avec voix délibérative aux travaux des comités ainsi que les experts sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret du 3 juillet 2006 susvisé* ».

Le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat qui fixe les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat mentionne, dans son article premier, « *les personnes qui participent aux organismes consultatifs* » et précise au 5° de son article 2 que ces personnes sont « *celles qui se déplacent pour participer aux commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs dont les frais de fonctionnement sont payés sur fonds publics.* »

Dans ce cadre, les réunions de travail convoquées par l'administration dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat constituent des « commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs » au sens et pour l'application du 5° de l'article 2 du décret du 3 juillet 2006 précité.

Les conditions de prise en charge et taux des indemnités varient selon que l'agent se déplace à l'intérieur ou en dehors de sa résidence administrative et familiale. Il convient de se reporter à l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues l'article 3 du 3 juillet 2006 précité.

Enfin, il est précisé que la structure d'affectation de l'agent convoqué prendra en charge le paiement des frais de déplacement de ce dernier pour une meilleure répartition des charges entre les services concernés par la réforme territoriale de l'Etat.



Marie-Anne LEVEQUE



Jean-Luc NEVACHE

ANNEXE

Fiche relative aux facilités pouvant être accordées aux représentants syndicaux appelés à participer aux réunions de concertation dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat

1. AUTORISATION D'ABSENCE PRISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 15 DU DECRET N° 82-447 DU 28 MAI 1982 PRECITE

	Réunion d'une instance de concertation visée à l'article 15	Réunion de concertation dans le cadre de la réforme territoriale
Titulaire	Oui	Les notions de titulaire, suppléant ou expert sont sans objet. Le chef de service fixe le nombre maximum de personnes pouvant être désigné par chaque syndicat habilité. Les personnes désignées dans cette limite peuvent solliciter une autorisation spéciale d'absence (accordée de droit), si elles ont des obligations de service pendant le temps de la réunion.
Suppléant	Oui*	
Expert	Oui, s'il est convoqué par l'administration (suite à la demande d'un syndicat)	

* Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue de la réunion, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats ont également droit à une autorisation spéciale d'absence. La durée de l'autorisation accordée à ce titre comprend :

- les délais de route ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Toutefois, ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée, ni excéder deux journées.

2. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT DANS LES CONDITIONS DU DECRET N° 2006-781 DU 3 JUILLET 2006 PRECITE

	Instance de concertation	Réunion de concertation dans le cadre de la réforme territoriale
Titulaire	Oui	Les notions de titulaire, suppléant ou expert sont sans objet. Le chef de service fixe le nombre maximum de personnes pouvant être désigné par chaque syndicat habilité. Les personnes désignées dans cette limite ont droit au remboursement de leur frais de déplacement en application du décret du 3 juillet 2006 précité.
Suppléant	Non* (sauf s'il remplace un titulaire et siège, de ce fait, avec voix délibérative)	
Expert	Oui, s'il est convoqué par l'administration (suite à la demande d'un syndicat)	

* Ne peuvent bénéficier de remboursement les suppléants qui, en application du 2^{ème} alinéa de l'article 45 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, assistent aux séances sans pouvoir prendre part aux débats ni aux votes. En effet, les suppléants ne reçoivent pas formellement de convocation, même s'ils sont informés de l'ordre du jour des séances.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'Etat

NOR : RDFF1514672D

***Publics concernés :** ensemble des agents de l'Etat et de ses établissements publics.*

***Objet :** règles relatives au mandat des commissions administratives paritaires en cas de réorganisation des services au sein desquels elles ont été instituées pour un ou des corps donnés et règles relatives à la réunion conjointe de comités techniques ou de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de services déconcentrés relevant d'un même département ministériel.*

***Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.*

***Notice :** le décret vise à adapter les règles relatives au mandat des commissions administratives paritaires en cas de réorganisation des services au sein desquels ces commissions ont été instituées pour un ou des corps donnés.*

Le décret a par ailleurs pour but d'élargir les possibilités de recourir à des réunions conjointes de comités techniques ou de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au niveau de services déconcentrés relevant d'un même département ministériel, pour l'examen de questions communes.

***Références :** les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 18 juin 2015 ;

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

Décète :

Art. 1^{er}. – Après l'article 7 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé, il est inséré un article 7 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 7 bis.* – En cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, la ou les commissions administratives paritaires instituées pour un ou des corps donnés, au sein du ou des services concernés, peuvent demeurer compétentes, par arrêté du ou des ministres intéressés, jusqu'au renouvellement général suivant. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

« *Durant cette même période, ces commissions peuvent, le cas échéant, par arrêté du ou des ministres intéressés, siéger en formation conjointe lorsque cette formation conjointe représente le ou les mêmes corps et correspond au périmètre de compétence de la commission administrative paritaire à mettre en place auprès de la nouvelle autorité de gestion.* »

Art. 2. – Le III de l'article 65 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé et le III de l'article 39 du décret du 15 février 2011 susvisé sont ainsi modifiés :

1° Après le mot : « relevant » sont insérés les mots : « d'un ou » ;

2° Les mots : « du préfet territorialement compétent » sont remplacés par les mots : « de la ou des autorités territorialement compétentes ».

Art. 3. – La ministre de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 juillet 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU



Chemin :

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

▶ TITRE IV : FONCTIONNEMENT

Article 39

▶ Modifié par DÉCRET n°2015-932 du 29 juillet 2015 - art. 2

I. — Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs ministères soient examinées par la même instance, les comités ministériels concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des ministres intéressés. La même décision désigne le ou, le cas échéant, les ministres chargés de la présidence de la séance.

II. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes aux administrations centrales de différents départements ministériels soient examinées par la même instance, les comités techniques de proximité concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines des administrations centrales intéressés.

III. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs services déconcentrés de même niveau ou de niveaux différents, relevant d'un ou de différents départements ministériels, soient examinées par la même instance, les comités techniques des services concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par arrêté de la ou des autorités territorialement compétentes ou, le cas échéant, des ministres. Le même arrêté désigne l'autorité chargée de présider la séance qui peut être soit le préfet territorialement compétent, soit un ou des chefs de service déconcentré concernés.

IV. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à tout ou partie des établissements publics soient examinées par la même instance, les comités techniques des établissements concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des directeurs ou directeurs généraux intéressés. La même décision désigne le ou les directeurs d'établissement chargé de la présidence.

Liens relatifs à cet article



Chemin :

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

- ▶ Titre IV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- ▶ Chapitre VII : Fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 65

- ▶ Modifié par DÉCRET n°2015-932 du 29 juillet 2015 - art. 2

I. — Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs ministères soient examinées par la même instance, les comités ministériels concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des ministres intéressés. La même décision désigne le ou, le cas échéant, les ministres chargés de la présidence de la séance et le représentant de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité habilité à assurer la présidence du comité en cas d'empêchement du ou des ministres.

II. — Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes aux administrations centrales de différents départements ministériels soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines des administrations centrales intéressés.

III. — Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs services déconcentrés de même niveau ou de niveaux différents relevant d'un ou de différents départements ministériels soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par arrêté de la ou des autorités territorialement compétentes ou, le cas échéant, par des ministres. Le même arrêté désigne l'autorité chargée de présider la séance, qui peut être soit le préfet territorialement compétent, soit un ou des chefs de service déconcentré concernés.

IV. — Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à tout ou partie des établissements publics soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des directeurs ou des directeurs généraux intéressés. La même décision désigne le ou les directeurs d'établissement chargés de la présidence.

Liens relatifs à cet article

Cité par:

DÉCRET n°2015-932 du 29 juillet 2015 - art. 2, v. init.
Arrêté du 27 janvier 2016 - art. 1 (V)

Arrêté type relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des comités techniques institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat et à leur éventuelle réunion conjointe

Arrêté du _____ relatif au maintien de la compétence et du mandat du comité technique de proximité ¹de _____, du comité technique de proximité de _____ et (en fonction du nombre de régions concernées) du comité technique de proximité de _____ (préciser la dénomination de chacun comités techniques concernés) et à leur réunion conjointe²

NOR :

Le préfet de région de _____ (nouvelle région)

ou le recteur de l'académie de _____ (nouvelle académie)

ou le directeur régional des finances publiques de _____ (nouvelle direction régionale des finances publiques)

ou le ou les ministres³ de _____ ,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

Vu le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 11 ;

Visa des textes de création des différents comités techniques concernés ;

Vu l'avis des comités techniques correspondant aux services fusionnés au sein du nouveau service (éventuellement en réunion conjointe)⁴.

Arrête :

Article 1^{er} : La compétence du comité technique de proximité de _____ , du comité technique de proximité de _____ et du comité technique de proximité de _____ (mêmes comités que ceux cités dans le titre de l'arrêté) est maintenue jusqu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

Article 2⁵ : Durant cette même période, ces comités sont réunis conjointement sous la présidence de _____ (titre de la nouvelle autorité ou du nouveau chef de service déconcentré concerné).

¹ Il s'agit des comités techniques créés en application de l'article 6 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Il peut également s'agir des comités techniques spéciaux de services déconcentrés créés en application du c) du 2° de l'article 9 du même décret.

² Dès lors que le choix est fait de les réunir conjointement.

³ Pour tout ou partie des services déconcentrés de son département ministériel concernés par la réorganisation territoriale.

⁴ Ou avis du CTM ou du CT de réseau ou du CT spécial de services déconcentrés si l'arrêté concerne tout ou partie des services déconcentrés du ministère.

⁵ Article à prévoir s'il est souhaité réunir conjointement ces comités techniques et dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du comité technique à mettre en place au sein du nouveau service.

Article 3 : Le (titre de la ou des autorités) est (sont) chargé(s) de l'exécution (chacun en ce qui le concerne) du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française (ou au mode de publication adapté).

A....., le.....

Signature de la ou des autorités concernées

Arrêté type relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat et à leur éventuelle réunion conjointe

Arrêté du _____ relatif au maintien de la compétence et du mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité ¹de, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité de.....et (en fonction du nombre de régions concernées) du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité de (préciser la dénomination de chacun comités concernés) et à leur réunion conjointe²

NOR :

Le préfet de région de _____ (nouvelle région)
ou le recteur de l'académie de _____ (nouvelle académie)
ou le directeur régional des finances publiques de _____ (nouvelle direction régionale des finances publiques)
ou le ou les ministres³ de _____ ,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment son article 41 ;

Visa des textes de création des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés ;

Vu l'avis des comités techniques correspondant aux services fusionnés au sein du nouveau service (éventuellement en réunion conjointe)⁴.

Arrête :

Article 1^{er} : La compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité de _____ , du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité de _____ et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité de _____ (mêmes comités que ceux cités dans le titre de l'arrêté) est maintenue jusqu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

Article 2⁵ : Durant cette période, ces mêmes comités sont réunis conjointement sous la présidence de _____ (titre de la nouvelle autorité [ou du nouveau chef de service déconcentré] concerné).

¹ Il s'agit des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application de l'article 34 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il peut également s'agir des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de services déconcentrés créés en application du c) du 2° de l'article 36 du même décret.

² Dès lors que le choix est fait de les réunir conjointement.

³ Pour tout ou partie des services déconcentrés du ou des départements ministériels concernés par la réorganisation territoriale.

⁴ Ou avis du CTM ou du CT de réseau ou du CT spécial de services déconcentrés si l'arrêté concerne tout ou partie des services déconcentrés du ministère.

⁵ Article à prévoir s'il est souhaité réunir conjointement ces comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à mettre en place au sein du nouveau service.

Article 3 : Le (titre de la ou des autorités) est (sont) chargé(s) de l'exécution (chacun en ce qui le concerne) du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française (ou au mode de publication adapté).

A....., le.....

Signature de la ou des autorités concernées

Les CT (ou CHSCT) réunis conjointement sont les mêmes avant et après le 1er janvier 2016.

En effet, avant le 1er janvier 2016, il s'agissait de réunir conjointement deux ou trois CT correspondants à des services devant être fusionnés au sein d'un nouveau service afin d'examiner toute question, entrant dans le champ de compétence d'un CT, liée à cette fusion (article 39 du décret CT du 15 février 2011).

Après le 1er janvier 2016, ces mêmes CT ne devraient plus exister puisque les services auprès desquels ils étaient créés n'existent plus (il faudrait normalement créer le CT correspondant au nouveau service et organiser des élections pour le composer). Toutefois, l'article 11 du même décret du 15 février 2011 permet de maintenir temporairement la compétence et le mandat de ces CT jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique (soit décembre 2018) et de les réunir conjointement dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CT à mettre en place au sein du nouveau service.

Il convient de noter que, dans l'attente de la publication de la décision juridique de maintien de la compétence des CT, ces comités demeurent compétents de fait durant un délai raisonnable (mi-février 2016 au plus tard) et qu'ils peuvent être réunis conjointement dans le cadre de l'article 39 du décret CT du 15 février 2011, afin que les représentants du personnel soient consultés sur le maintien de la compétence et du mandat de ces instances jusqu'à décembre 2018.

Le maintien de la compétence et du mandat des CT dans le cadre de l'article 11 du décret CT nécessite bien l'avis des CT concernés. Cet article 11 du décret CT offre des possibilités d'organisation du dialogue social durant une période transitoire : il permet éventuellement de maintenir la compétence et le mandat d'instances et il permet qu'éventuellement ces instances fonctionnent de manière conjointe.

Ces choix constituent bien des questions d'organisation et de fonctionnement des services entrant dans le champ de compétences des CT (article 34 du décret CT du 15 février 2011). Ainsi, la section des finances puis la section de l'administration du Conseil d'Etat ont indiqué qu'avaient le caractère de mesure d'organisation et de fonctionnement des services les textes relatifs à la modification de la durée des mandats des membres d'un comité technique et d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

La réunion conjointe de comités techniques ne nécessite pas l'élaboration d'un règlement intérieur spécifique. La réunion conjointe de deux ou trois CT est une modalité de fonctionnement de ces comités. Les règles de quorum et de vote applicables à ces réunions sont prévues au sein du titre IV du décret CT du 15 février 2011. Les deux ou trois CT concernés continuent donc à exister ainsi que leurs propres RI.

Il est nécessaire en fait qu'en complément de ces règles, et comme le rappelle la lettre circulaire du 17 juillet 2015, la décision prévoyant la réunion conjointe détermine la ou les autorités chargées de présider la réunion.

Les règles de convocation sont sans doute les mêmes dans les 2 ou 3 RI concernés. Si ce n'était pas le cas, il conviendrait d'harmoniser ces modalités de travail à l'occasion de la première réunion conjointe (une question à l'ordre du jour sur laquelle il pourrait y avoir un vote et dont il serait fait état au procès-verbal) ; mais il n'est donc pas nécessaire d'élaborer à proprement parler de règlement intérieur.

En outre, il convient de rappeler la jurisprudence du Conseil d'Etat n°80056 du 10 décembre 1971 précisant que la circonstance qu'une CAP n'a pas élaboré de RI ne l'empêche pas de délibérer, dès lors que les règles de fonctionnement sont fixées par le décret en CE. Cette jurisprudence vaut pour les comités techniques pour lesquels les règles de fonctionnement sont prévues au sein du décret CT et du règlement intérieur type, fixé par le ministre de la fonction publique, après avis du CSFPE.

Engagement n°2

Associer les agents à la réforme en tant que force de proposition



Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique

La Ministre

Paris le 9 SEP. 2015

La Ministre

à

Mesdames et Messieurs les Ministres

Messieurs les Préfets de Région
préfigurateurs

Objet : Accompagnement de la réforme territoriale de l'Etat : études d'impact et plans ministériels d'accompagnement RH

PJ : 2 annexes

Prendre en compte les conséquences sur les personnels d'un projet de réforme de l'organisation des services constitue un des critères de réussite du changement.

C'est pourquoi, dans le cadre de la réforme des services régionaux de l'Etat, je souhaite que soit réalisée, pour chaque nouveau service, nouvelle direction régionale ou établissement public créé, une étude d'impact RH, dont le but sera de mesurer les effets de la nouvelle organisation en matière de ressources humaines.

Sur la base des études d'impact RH qui seront réalisées localement par vos services, et présentées par les directeurs préfigurateurs aux comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, je vous demande de bien vouloir élaborer, en concertation avec vos organisations syndicales représentatives, un plan ministériel d'accompagnement RH (ou le cas échéant interministériel).

Les études d'impact et le plan ministériel d'accompagnement RH, qui seront établis selon les schémas présentés en annexe, doivent permettre de mieux accompagner collectivement et individuellement les personnels, d'identifier et prévenir les éventuels risques en matière de santé ou de sécurité au travail et de préparer les nouvelles formes d'organisation du travail. A ce titre, vous veillerez à prendre en compte, dans la réalisation de ces documents, les problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les études d'impact RH devront être conduites au plus tard pour le 31 octobre 2015. Les plans ministériels d'accompagnement RH seront adressés à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour le 31 décembre 2015 au plus tard.

Je vous remercie de veiller à la bonne réalisation de cet exercice qui doit structurer l'accompagnement RH de la réforme territoriale.

*Bien cordialement,
Très en collaboration*


Marylise LEBRANCHU

Annexe 1 : Etude d'impact RH

L'étude d'impact RH doit être réalisée pour chaque nouveau service, nouvelle direction régionale ou nouvel établissement public créé à l'occasion de la réforme territoriale. Elle est établie conjointement par les services appelés à se regrouper au sein d'une nouvelle entité, pour le 31 octobre 2015, et adressée à cette date par le préfet de région préfigurateur au secrétaire général du ministère concerné. Cette étude sera présentée pour information aux instances de concertation concernées (comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité) parallèlement à l'examen des projets de textes relatifs à la nouvelle organisation territoriale.

La description des changements organisationnels

Sur la base des macro-organigrammes, et dans le but de construire les micro-organigrammes, la description des changements organisationnels doit permettre, pour chaque nouvelle entité, de détailler les évolutions envisagées : nouvelle répartition des missions entre services, changement de localisation, mutualisation de fonctions, création de pôles de compétences, etc.

Cet examen vise à positionner de façon la plus précise possible l'ensemble des postes de travail des services concernés par la réforme afin d'obtenir une vision claire de la nouvelle cartographie des services de la région : organigramme, missions, localisations, emplois.

1. La détermination de l'impact de ces changements organisationnels sur les effectifs, les emplois et les compétences

L'étude d'impact présentera la cartographie des effectifs, des emplois et des compétences des services appelés à se regrouper, notamment la répartition des effectifs physiques par âge, catégorie hiérarchique, domaine fonctionnel, etc.

Au regard des macro-organigrammes et, le cas échéant, sur la base des premiers entretiens individuels qui seront conduits avec les agents concernés par la réforme, l'étude d'impact permettra de déterminer le nombre d'agents susceptibles de réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en identifiant dans toute la mesure du possible les administrations d'origine et d'accueil, ainsi que les besoins en matière d'accompagnement individuel et collectif, et en prenant compte la problématique de l'égalité professionnelle.

Elle identifiera enfin les compétences critiques ou en tension au regard des changements organisationnels envisagés.

3. La détermination de l'impact de ces changements organisationnels sur les conditions de travail ou la santé et la sécurité au travail

L'étude d'impact RH devra également évaluer les conséquences des changements organisationnels sur l'organisation du travail ou les conditions de travail (accroissement des déplacements, recours au travail en site distant et/ou au télétravail dans les conditions prévues par le projet de décret relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, développement du management à distance, recours aux technologies de l'information et de la communication, etc.) et identifier les conséquences en matière de santé ou de sécurité au travail.

4. Les modalités de passage de la situation actuelle à l'organisation-cible

Au regard des conséquences identifiées en matière RH, l'étude d'impact RH devra faire des propositions s'agissant des modalités de passage – modalités d'accompagnement, délais notamment – de l'organisation actuelle vers l'organisation cible.

Annexe 2 : Plan ministériel d'accompagnement RH

Le plan présente les actions d'accompagnement RH qui s'appuient sur les éléments issus des études d'impact RH et déclinent les mesures de la feuille de route interministérielle d'accompagnement RH de la réforme.

1. Les mesures RH d'accompagnement pour atteindre l'organisation cible des services

Les conséquences globales de la réforme sur le travail des agents, sur leurs conditions de travail et en matière de qualité de vie au travail doivent être analysées. Cette analyse doit permettre de proposer les différentes mesures RH susceptibles de préparer, d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévues : mesures d'accompagnement RH, mobilisation des dispositifs indemnitaires (avec une évaluation des dépenses), modalités de mise en place d'un accompagnement individualisé et collectif des agents, plan de formation, redéfinition de postes de travail, transfert de compétences, aménagement du temps de travail, etc.

Ce plan d'accompagnement portera particulièrement sur les trois points suivants :

1. déclinaison ministérielle des dispositions de la feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux ;
2. définition d'un plan de formation et de développement des compétences, *a minima* s'agissant des cadres et des personnes chargées d'accompagner les agents. Les dispositions prévues pour les agents effectuant une mobilité fonctionnelle seront également explicitées ;
3. mise en place de dispositifs spécifiques pour l'accompagnement des services concernés par un changement de localisation et pour l'accompagnement des personnels.

2. Les modalités d'accompagnement de la réforme

- Management

Les cadres, notamment le management intermédiaire et de proximité, jouent un rôle essentiel en matière d'accompagnement RH du changement. Leurs responsabilités devront donc être clairement précisées. Un plan de formation ou de soutien particulier pour les aider dans l'exercice de cette mission devra être prévu dans le cadre du plan ministériel d'accompagnement RH de la réforme.

- Information et communication avec les personnels

Le plan d'accompagnement RH prévoira des actions d'information et d'échanges avec les agents. Cette information peut prendre de nombreuses formes : réunions plénières, séminaires, ateliers portant sur une problématique particulière, boîtes à idées, etc.

3. Dialogue social

Le plan d'accompagnement RH sera établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives et présenté pour information dans le cadre des instances de concertation concernées (comités techniques ministériels ou de réseaux et, le cas échéant, CHSCT).

4. Suivi du plan ministériel d'accompagnement RH

Le plan ministériel d'accompagnement RH comprendra des éléments de calendrier relatifs au passage à l'organisation cible. Il sera actualisé en tant que de besoin. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi avec les organisations syndicales représentatives.

Engagement n° 3

Mettre en place un suivi particulier pour les agents
susceptibles d'effectuer une mobilité



Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique

La Ministre

Paris le - 9 SEP. 2015

La Ministre

à

Mesdames et Messieurs les
Ministres

*Copie à Messieurs les Préfets de
Région préfigureurs*

Objet : Accompagnement individuel des agents dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat

L'accompagnement individuel des agents dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat doit être une priorité. Il constitue également une condition de réussite de la réforme.

Cet accompagnement personnalisé sera réalisé sur la base du dispositif suivant. Je vous serais obligée de veiller à sa bonne mise en place.

1. Un accueil de premier niveau interne aux administrations concernées

Je vous demande de bien vouloir vous assurer de la mise en place, au sein de chaque administration concernée par la réforme, d'un dispositif d'accueil et d'information de premier niveau. Ce dispositif doit permettre d'accueillir les agents qui le souhaitent dans un délai maximum d'une semaine.

Même si toutes les réponses ne peuvent être aujourd'hui apportées à ces agents, compte-tenu des travaux en cours relatifs à l'organisation des futurs services régionaux, il importe que ceux-ci puissent être reçus, ne serait-ce que pour se voir indiquer le calendrier de mise en œuvre de la réforme, et pour qu'ils puissent, le cas échéant, solliciter un accompagnement individuel. Beaucoup d'agents peuvent avoir besoin d'un échange de proximité pour évoquer des situations individuelles (enfants ou parents à charge, suivi médical particulier, etc).

Il importe que cet échange ait lieu dans des conditions de confiance et de respect de la vie privée optimales. Ainsi, au-delà du rôle clé des cadres de proximité dans l'information et le soutien de leurs équipes, un autre référent doit pouvoir être désigné (gestionnaire RH de proximité, SG, etc.) pour faciliter cet accueil.

Ce dispositif doit permettre de repérer les situations d'inquiétude individuelle et collective afin de mieux les prévenir.

2. Un conseil ministériel de second niveau, avec une coordination interministérielle réalisée par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

Je vous demande de veiller à la mise en place, si cela n'est déjà fait, d'un accompagnement de second niveau, réalisé par les conseillers mobilité-carrière ministériels déployés sur le territoire aux fins d'accompagner les agents concernés par la réforme.

Le fait que le conseiller chargé de cet accompagnement soit issu du ministère d'appartenance de l'agent doit lui permettre de disposer d'une bonne connaissance des métiers et de l'organisation du dit ministère.

Cet accompagnement vise à conseiller les agents sur leurs parcours professionnels à l'occasion de la réorganisation des services.

Les préfets de région préfigureurs veilleront à la bonne coordination de cet accompagnement au niveau local en s'appuyant notamment sur les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) placées sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales. Ces plates-formes, qui n'ont pas vocation à se substituer à l'accompagnement réalisé par chaque réseau ministériel, peuvent en revanche intervenir de manière complémentaire à ces réseaux, notamment en étant chargées d'une mission particulière d'accompagnement à la mobilité interministérielle ou encore inter versants de la fonction publique.

Il convient, dans le même temps, de veiller à ce que les conseillers chargés de cet accompagnement de second niveau soient formés à l'utilisation de tous les dispositifs existants. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) organisera à l'automne prochain une session d'information à destination des conseillers que vous désignerez. En complément, vous veillerez à former ces personnels aux compétences nécessaires à l'exercice des fonctions d'accompagnement, le cas échéant en ayant recours aux dispositifs proposés par certaines écoles de service public ou centres de formation (IRA, IGPDE, etc.).

Il importe, enfin, que ces conseillers soient parfaitement identifiés par l'ensemble des agents. A cette fin, le site internet de la fonction publique sera prochainement alimenté des éléments d'information relatifs à l'ensemble des réseaux ministériels existants susceptibles d'être mobilisés dans le cadre de la réforme territoriale des services de l'Etat. Par ailleurs, un annuaire des différents conseillers mobilité-carrière et personnes chargés de l'accompagnement individuel affectés sur le territoire sera diffusé localement via les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

Je vous remercie de veiller à la bonne application de ces dispositions au bénéfice de l'ensemble des agents concernés.



Marylise LEBRANCHU

Outil d'aide à la décision dans le cadre d'une mobilité exercée par un agent appartenant à la fonction publique de l'Etat

Cet outil d'aide à la décision lors d'une mobilité s'adresse principalement aux gestionnaires RH ou aux personnes chargées d'accompagner les agents de l'Etat qui effectuent une mobilité, il vise à :

- outiller ces gestionnaires et accompagnants afin de leur donner les moyens de renseigner au mieux les agents souhaitant exercer une mobilité ;
- améliorer les modalités d'application des dispositifs de mobilité vers et en provenance des agences et opérateurs.

L'outil est composé :

- d'un premier volet sous forme d'arbre de décision permettant d'identifier les dispositifs de mobilité éligibles selon les situations, au regard de l'état du droit ;
- d'un second volet recensant l'ensemble des critères de choix en opportunité pour chacun des dispositifs de mobilité. Ces critères sont présentés à la fois du point de l'agent et de l'administration d'origine / d'accueil.

L'outil est accessible à tous depuis le portail internet de la fonction publique (dans la rubrique : accès professionnel).

Engagement n° 4

Renforcer le dispositif de formation professionnelle



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire du 5 novembre 2015 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2016)

NOR : RDFS1524234C

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique

A

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,
Mesdames et messieurs les préfets et hauts-commissaires,
Mesdames et messieurs les directeurs généraux d'agence régionale de santé,
Mesdames et messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics

P.J. : liste des priorités interministérielles de formation

Résumé : la circulaire recense les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour l'année 2016. Ces priorités doivent être prises en compte par les ministères dans l'élaboration de leur plan de formation.

Mots-clés : priorités interministérielles ; formation professionnelle ; mutualisation ; PFRH ; professionnalisation.

Texte de référence : décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Texte modifié ou abrogé : abroge la circulaire du 1er octobre 2014 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2015) et la circulaire du 9 avril 2015 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2015)

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016

Lors de son intervention auprès des secrétaires généraux et des directeurs d'administration centrale le 2 novembre dernier, le Premier ministre a appelé à une « *profonde rénovation* » de notre gestion des ressources humaines, notamment pour permettre aux agents de développer leurs compétences : « *la politique de formation doit à la fois mieux accompagner les parcours professionnels et être plus prescriptive pour anticiper davantage les futurs besoins en compétences* ». La formation constituera ainsi « *un des piliers de la stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de ressources humaines* » qui sera élaborée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, en lien avec l'ensemble des ministres, au cours du 1^{er} semestre 2016.

Depuis 2008, des priorités de formation sont définies au plan interministériel pour structurer l'offre de formation transverse et favoriser la mise en commun de ressources pédagogiques, à tous les niveaux pertinents. La portée de ces priorités doit être renforcée afin qu'elles soient effectivement déclinées dans les plans de formation établis au niveau national et déconcentré, mais également dans les plans régionaux interministériels de formation (PRIF).

I/ Les priorités de formation

Cette année, **les priorités de formation doivent accorder une place significative aux formations destinées à l'accompagnement des cadres**. S'agissant spécifiquement de la formation continue et dans le contexte rappelé par la circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et du management dans la fonction publique de l'Etat, l'accent devra tout particulièrement être mis sur le renforcement des formations managériales. « *Développer la culture managériale à tous les niveaux, des responsables de l'administration centrale aux cadres de proximité* » figure parmi les priorités fixées par le Premier ministre aux secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale le 2 novembre dernier. L'effort de formation doit également porter sur la mise en œuvre des projets de réforme, notamment pour accompagner la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

A cet effet, un financement complémentaire est prévu pour permettre aux plateformes régionales de ressources humaines (PFRH) d'organiser des actions innovantes en matière de développement des pratiques managériales au bénéfice des managers de proximité.

De même, conformément à la circulaire du 9 septembre 2015 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique relative à la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat¹, vous veillerez à développer dans vos plans de formation l'accompagnement des agents en situation de mobilité fonctionnelle en précisant notamment les parcours de professionnalisation mis en place pour favoriser les changements professionnels.

Dans le cadre des formations initiales, les trois priorités définies précédemment demeurent : la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme d'une part, la transmission des principes républicains de laïcité et de neutralité d'autre part, et, enfin, la prévention des risques psycho-sociaux. Vous veillerez à ce que les structures et les écoles de formation initiale s'attachent à leur prise en compte dans le cursus de formation qu'elles établissent. Ces orientations doivent également être déclinées dans le cadre de la formation continue.

Outre les orientations prioritaires susmentionnées, sont retenues comme priorités de formation continue pour l'année 2016 les actions suivantes :

- renforcer l'offre de formation sur les compétences comptables et budgétaires ;
- développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences ;
- professionnaliser les acteurs de la chaîne achat ;
- contribuer au renforcement de la professionnalisation des conseillers mobilité carrière ;
- former les managers et les responsables RH à la politique du handicap ;
- renforcer la qualité du droit, en professionnalisant notamment la fonction légistique.

Des référentiels de formation destinés à détailler les objectifs poursuivis sont annexés pour chacune des priorités (annexe 1).

II / La nécessaire poursuite de la mutualisation des formations transverses

S'agissant de l'organisation, **la cohérence et l'efficacité de l'offre de formation qui est proposée par vos structures dépend de votre capacité de mutualisation et de partage de l'offre,**

¹ cf. engagement n°4 : « renforcer le dispositif de formation professionnelle ».

au niveau ministériel et en interministériel, et de sa mise à disposition des agents dans des délais compatibles avec les réformes à l'œuvre.

Pour cette raison, je vous demande de poursuivre l'effort réalisé depuis 2011 en matière de mutualisation des formations transverses au niveau régional. Sauf exceptions dûment justifiées auprès des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), l'ensemble des formations transverses organisées aux niveaux interrégional, régional ou infrarégional devront être ouvertes à la communauté interministérielle.

Depuis janvier 2015, l'ensemble de ces formations doivent de surcroît être saisies par les services organisateurs dans le système d'information SAFIRE, en lien avec les PFRH. Ce système d'information a cette année bénéficié d'une évolution importante destinée à en améliorer l'ergonomie et à permettre la remontée automatisée des données de formation. Une nouvelle évolution de cet outil est prévue dans le courant du premier semestre de l'année 2016 afin de prendre en considération la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Afin d'évaluer la mise en œuvre de ces plans de formation, je vous saurai gré de bien vouloir me communiquer votre document d'orientation à moyen terme (DOMT) et votre plan de formation pour l'année 2016, ainsi qu'un état des lieux des formations transverses établies par vos services au bénéfice des plans régionaux interministériels de formation (PRIF).

III/ L'Ecole du management et des ressources humaines : un réseau d'acteurs pour renforcer la mutualisation et la valorisation des bonnes pratiques, notamment en matière de formation

Enfin, j'appelle votre attention sur la **relance dans le cadre de l'école du management et des ressources humaines (EMRH) du processus de labellisation des actions de formation continue d'intérêt interministériel**.

Le champ du label a été étendu aux techniques de management et à l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine très présent dans les programmes de formation. Cette évolution a fortement marqué la campagne lancée en 2015, puisque sur les six labels nouvellement accordés cinq concernent le management.

Vous trouverez en annexe 3 de cette circulaire la liste des formations ayant obtenu le label.

Vous veillerez à assurer la promotion de ces actions dans vos services et, le cas échéant, prendrez l'attache de la DGAFP et des organismes organisateurs de la formation labellisée en vue d'étudier un partenariat ou une éventuelle déclinaison en interne de l'action concernée. Je rappelle à cet égard que les organismes qui se sont vu accorder le label pour une action de formation s'engagent à ouvrir au minimum 10% des places de cette action à des stagiaires venant d'autres ministères et à accompagner tout service de l'Etat qui souhaiterait mettre en œuvre une formation équivalente.

Une nouvelle campagne sera lancée au printemps de l'année 2016. L'objectif sera de maintenir une dynamique permettant d'identifier pour les acteurs de la formation dans la fonction publique de l'Etat une offre interministérielle diversifiée dans les domaines du management et de la gestion des ressources humaines.

Vous veillerez enfin à me signaler toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces différentes actions. Le bureau de politiques de recrutement, de la formation et de la professionnalisation (RH2) se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,

Thierry Le Goff

Liste des priorités interministérielles de formation pour l'année 2016

1. Priorités en matière de formation initiale (déclinables en formation continue)

Les priorités interministérielles de formation initiale fixées pour l'année 2016 sont :

- **Priorité 1 (triennale 2015-2017) : sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations**

La prise en compte de la diversité, la prévention et le traitement des discriminations constituent une priorité gouvernementale. Elle s'exprime dans le programme gouvernemental de lutte contre le racisme et l'antisémitisme adopté en Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) le 26 février 2013. Dans ce cadre, la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFFP ont confié à l'IRA de Nantes l'élaboration :

- d'un module de sensibilisation destiné aux nouveaux entrants dans la fonction publique, titulaire comme contractuel, portant :
 - sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
 - sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.
- ainsi que d'un dispositif de formation des formateurs internes à l'administration, chargés d'assurer cette sensibilisation, identifiés au sein ou par les écoles de service public ou les services ministériels de formation.

Cette action de sensibilisation a vocation à être dispensée au sein de toutes les écoles de service public proposant un cursus de formation initiale et plus largement intégrée dans les dispositifs de formation d'adaptation des nouveaux arrivants dès lors qu'ils ne bénéficient d'aucun cursus de formation initiale.

A ce stade, plus d'un centaine de personnes issues des différents ministères ont été formées dans le cadre de ce projet et peuvent être mises à contribution pour une intervention et un relais dans les écoles de service public.

- **Priorité 2 (triennale 2015-2017) : transmettre le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, et favoriser leur respect dans les services publics**

Dans le cadre du plan « Egalité et citoyenneté » adopté en comité interministériel du 6 mars 2015, le gouvernement a demandé que la laïcité et, en corollaire, le principe de neutralité soient réaffirmés comme valeurs fondamentales de la fonction publique. Cet objectif doit être pris en compte dans le cadre de la formation initiale délivrée par les écoles de service public à tout nouvel entrant dans la fonction publique ainsi que dans le cadre de la formation continue des agents publics. La transmission de ces principes constitue ainsi une priorité interministérielle de formation initiale et continue qu'il convient de décliner dans les contenus pédagogiques dispensés par les écoles de service public et dans les plans de formation élaborés à tout niveau. Un module de formation en distanciel et présentiel sera mis à disposition par le réseau des écoles de service public à l'automne 2015.

- **Priorité 3 (triennale 2015-2017) : former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)**

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS prévoit la généralisation des formations relatives à l'évaluation et à la prévention de ces risques et leur inscription dans les plans de formation de chaque employeur public. En matière de formation initiale, les écoles de service public

ont dès 2015 inclus dans leur plan de formation un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail. La formation aux RPS reste une priorité pour la formation continue qui s'appuiera sur l'utilisation des quatre référentiels mentionnés à l'annexe 1.

2. Les priorités en matière de formation continue

Outre les trois priorités susmentionnées pour la formation initiale et qui ont vocation également à être déclinées en formation continue, les priorités interministérielles de formation continue fixées pour 2016 sont :

- **Priorité 4 (triennale 2016-2018) : accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat**

L'Etat doit poursuivre son action de modernisation, dans toute sa diversité (évolution des missions, des structures, des modalités de travail, nouvelles relations avec les usagers etc.). Pour réussir la mise en œuvre de ces réformes, il apparaît nécessaire de renforcer les compétences de pilotage des projets de modernisation, tant dans leur aspect technique (centré sur le projet) que dans leur volet managérial (les compétences du manager pilote de la transformation).

Dans le cadre de la démarche initiée par le Gouvernement pour renforcer la dimension managériale au sein de la fonction publique de l'Etat et instaurer des bonnes pratiques favorisant l'initiative et la prise de risque chez les cadres², des plans managériaux doivent être élaborés par les ministères avant la fin de l'année 2015. Ces plans devront définir des orientations stratégiques pour conduire une nouvelle politique de l'encadrement et comprendre notamment un volet formation de développement des compétences.

A cet égard, les nouvelles formes d'accompagnement, tels le co-développement, le coaching individuel ou collectif..., doivent être promus et développés au niveau interministériel et au sein de chaque ministère.

La réussite des réformes en cours, dont les cadres constituent les acteurs majeurs, nécessite, en outre, de renforcer l'accompagnement des managers dans la gestion de l'impact des transformations numériques sur les contenus et les relations de travail et de développer leur appréhension du sens et des modalités du dialogue social.

- **Priorité 5 (annuelle) : renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables**

La direction du budget anime depuis avril 2014 un groupe de travail interministériel destiné à renforcer et valoriser les métiers financiers de l'Etat. Ce travail a permis d'identifier cinq compétences jugées prioritaires :

- Initiation à la comptabilité générale, dont éléments de contrôle interne comptable ;
- Perfectionnement au pilotage budgétaire de la masse salariale et des emplois ;
- Perfectionnement au pilotage budgétaire hors titre 2 ;
- Perfectionnement à la tutelle financière des opérateurs (priorité 6) ;
- Perfectionnement à l'exécution financière des marchés publics (cf. priorité 7).

Des actions de formation doivent également être menées au niveau ministériel afin de compléter l'offre interministérielle par des formations contextualisées et adaptées aux spécificités ministérielles. Le perfectionnement au pilotage budgétaire, aussi bien du hors titre 2 que de la masse salariale et des emplois, constitue une priorité.

²

Il est par ailleurs demandé aux ministères de mieux sensibiliser les sous directeurs et chefs de service aux enjeux budgétaires et financiers, notamment au moment de leur prise de poste.

Enfin, un accent devra être mis sur les actions de formation à l'attention des services déconcentrés afin de les accompagner dans la mise en œuvre des évolutions découlant de la réforme territoriale et du déploiement des services facturiers et de parvenir à une meilleure maîtrise de la chaîne de la dépense. Les démarches de mutualisation des actions de formation devront sur ce volet être privilégiées.

- **Priorité 6 (triennale 2015-2017) : développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences**

Depuis 2012, le Gouvernement a lancé un vaste chantier destiné à clarifier le paysage des agences et des opérateurs de l'Etat et à en rénover le pilotage par les ministères. Les travaux qui ont été conduits ont mis en évidence un besoin d'amélioration de l'offre de formation à destination des agents en charge de la tutelle de ces organismes.

Les formations engagées devront prendre en compte les orientations définies par la circulaire du Premier Ministre en date du 23 juin 2015 relative au pilotage des opérateurs et autres organismes publics contrôlés par l'Etat. Elles devront accompagner les services dans la mise en œuvre des plans d'action établis en vue de renforcer l'organisation de la fonction de tutelle au sein du département ministériel dont ils relèvent et porter une grande attention aux objectifs de maîtrise des finances publiques et d'exemplarité en matière de train de vie et de dépenses de fonctionnement.

- **Priorité 7 (triennale 2015-2017) : professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)**

La modernisation des pratiques liées aux achats des services de l'Etat et des établissements publics est l'objectif visé par le service des achats de l'Etat (SAE) créé en mars 2009 dans le cadre de la mutualisation des services supports. A l'heure où le SAE va devenir une Direction des Achats de l'Etat, l'effort de professionnalisation des acteurs de la chaîne achat doit se poursuivre au cours des prochaines années.

Comme indiqué dans la priorité 6, cet effort devra également porter sur le renforcement des compétences en matière d'exécution financière des marchés publics.

- **Priorité 8 (annuelle) : renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement**

L'accompagnement personnalisé des agents dans le cadre de la réorganisation territoriale des services de l'Etat constitue une des conditions fondamentales de la réussite de cette réforme. Chaque administration est invitée à renforcer, à tous les niveaux, son dispositif de conseil, d'appui et d'orientation des agents et à professionnaliser les acteurs concernés.

Ainsi le réseau local des *conseillers mobilité-carrière ministériels (CMC)* est complété par la mise en place de *référents RH*. Ils sont chargés d'assurer un premier niveau d'accueil et de conseil ; leur mission est de recevoir les agents demandeurs d'information et de conseils avant l'orientation, si besoin, vers un conseiller mobilité-carrière. Les PFRH seront parallèlement chargées d'assurer l'animation du réseau au niveau interministériel et entre les différents versants de la fonction publique.

L'organisation de ce dispositif permet de répondre de manière plus réactive aux attentes des agents, tout en recentrant les conseillers mobilité carrière sur leurs missions prioritaires (analyser les expériences et les compétences professionnelles de l'agent pour le conseiller dans l'élaboration de son projet professionnel, accompagner les managers de proximité sur l'ensemble des problématiques découlant des réorganisations).

Des actions de formation, élaborées à partir des référentiels proposés en annexe, participeront à la professionnalisation **des référents RH d'une part, et des conseillers mobilité-carrière d'autre part**, afin d'assurer une qualité de service attendue par les agents et les managers.

- **Priorité 9 (annuelle) : former les managers et les responsables RH à la politique du handicap**

Les actions de formation continue visant à sensibiliser à la politique du handicap les managers et des responsables de la gestion des ressources humaines ont été introduites en 2015 comme une priorité interministérielle. Cette démarche a vocation à se prolonger pour deux années supplémentaires.

Les formations à développer s'inscrivent en partie dans les objectifs rappelés au titre de la lutte contre les discriminations, s'agissant en particulier de la sensibilisation aux risques de préjugés et de stéréotypes. Elles doivent en outre s'élargir à des questions concernant plus spécifiquement l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

- **Priorité 10 (annuelle) : former à la légistique**

De même qu'il incombe à l'autorité investie du pouvoir de décision d'évaluer du mieux possible l'impact d'une nouvelle réglementation, il appartient au rédacteur, au juriste d'anticiper les difficultés que suscitera sa lecture, son interprétation, sa mise en œuvre.

Dans le cadre de sa mission générale d'animation et de coordination des travaux interministériels, le secrétariat général du Gouvernement est attentif à l'amélioration de la qualité du droit et à la maîtrise de l'inflation normative. La formation aux techniques de légistique et d'évaluation préalable des normes doit dès lors être considérée comme une priorité.

Annexe 1

Référentiels de formation par priorité interministérielle de formation professionnelle

Les fiches présentées dans cette annexe précisent les objectifs poursuivis par la DGAFP en matière de priorités interministérielles de formation.

Priorité 1 (triennale) : Sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations

Contexte :

La prise en compte de la diversité, la prévention et le traitement des discriminations constituent une priorité gouvernementale. Elle s'exprime tant dans le programme gouvernemental de lutte contre le racisme et l'antisémitisme adopté en Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) le 26 février 2013 que dans la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée, le 17 décembre 2013, par la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et par le Défenseur des droits.

Dans ce cadre, la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont demandé à l'IRA de Nantes de mettre en œuvre un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État portant :

- sur les valeurs de la République, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Objectifs généraux de formation / organisation :

Ce module vise à constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine.

Accompagné par le cabinet ALTIDEM, l'IRA de Nantes a décliné le dispositif de formation au travers :

- d'un module de sensibilisation (une journée) à la diversité et à la lutte contre les discriminations, destiné à tous les nouveaux agents de l'Etat,
- d'un dispositif de formation de formateurs internes à l'administration, chargés de dispenser cette action de sensibilisation soit lors de leur premier passage dans une école de formation initiale ou au sein de l'administration d'accueil, dans l'année suivant leur affectation, pour les agents ne bénéficiant pas de formation initiale.

Objectifs pédagogiques :

- du module de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations

Le module de formation poursuit un objectif simple : permettre à chaque agent-e de la fonction publique de comprendre les enjeux et les comportements à adopter pour prévenir les discriminations dans ses relations de travail comme dans ses rapports avec les usagers. Il s'inscrit dans le cadre des politiques interministérielles en faveur de l'égalité professionnelle, de la prévention des discriminations, de la lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme et plus largement de la citoyenneté.

Il vise à renforcer une culture commune au sein de la fonction publique, en affirmant des valeurs essentielles d'égalité, de neutralité et de laïcité.

- de la formation de formateurs internes

Il s'agit de :

- pouvoir expliquer aux formateurs-stagiaires les notions de diversité, de lutte contre les discriminations, de racisme et d'antisémitisme, de leur faire prendre conscience, à partir de leurs propres représentations, des mécanismes de construction des stéréotypes, préjugés et schémas mentaux ;
- animer, avec aisance et maîtrise, le contenu pédagogique du module de sensibilisation.

Pour en savoir plus :

Le module de sensibilisation traite des mécanismes de construction des stéréotypes à l'origine du racisme ou de comportements discriminatoires, même non intentionnels. Ce travail sur les représentations et les schémas mentaux doit susciter le questionnement et la réflexion chez les participants. Il comprend un ensemble de mises en situation professionnelle, représentées de façon vivante et adaptées au contexte professionnel des participants, tout en évitant tout jugement, devant conduire les participants à échanger et à dégager, avec l'aide du formateur, les enseignements à tirer.

Il est articulé autour de 4 séquences :

- Le contexte de la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique;
- Le cadre conceptuel et juridique des discriminations, du Racisme et de l'Antisémitisme, de la laïcité et de la citoyenneté ;
- Le rôle de nos représentations et de nos stéréotypes dans la production de discriminations et les moyens de les neutraliser ;
- Les droits et obligations, la déontologie de l'agent public dans la prévention des discriminations.

Les méthodes pédagogiques mobilisées par le module de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations invitent les participants à réfléchir, individuellement et collectivement, à leur rôle dans la prévention voire la lutte contre les discriminations. Elles sont adaptées à cet objectif : théâtre-forum, jeux de rôle, travail en sous-groupe, débats avec les stagiaires. Les apports théoriques représentent moins de 40% des contenus de formation au bénéfice d'apports pratiques interactifs.

De nouvelles sessions de formation sont programmées par l'IRA de Nantes en décembre 2015. Le vivier de formateurs déjà formés (plus d'une centaine d'intervenants) peut également être mobilisé pour assurer cette formation dans les différentes écoles de service public.

Public :

Concernant le module de sensibilisation, tous les nouveaux agents de l'État.

S'agissant du dispositif de formation des formateurs internes appelés à dispenser le module de sensibilisation, ce peut être des formateurs permanents exerçant au sein de leurs administrations ou pour les opérateurs de formation de leurs ministères ou en écoles de formation initiale relevant de leur administration ou des formateurs occasionnels. Il peut également s'agir d'agents spécifiquement choisis pour suivre cette formation et qui travaillent déjà dans le domaine de la diversité.

Une expérience comme formateur est toutefois nécessaire. En effet, la diversité et la lutte contre les discriminations sont des sujets complexes, porteurs de nombreuses représentations. Il faut pouvoir faire preuve d'assertivité et de force de conviction tout en respectant et facilitant l'expression des stagiaires.

Priorité 2 (triennale) : transmettre le principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, et favoriser leur respect dans les services publics

Contexte : Réaffirmer la valeur de la laïcité dans l'action de l'Etat est une priorité gouvernementale forte rappelée dans le cadre du plan « Egalité et citoyenneté » adopté lors du comité interministériel du 6 mars 2015. En conséquence les principes de laïcité et de neutralité seront prochainement consacrés dans le statut général des fonctionnaires. Au-delà de cette réaffirmation juridique, il est essentiel que les agents publics soient clairement et pleinement informés de la portée de ces principes et accompagnés dans leur mise en œuvre.

L'ensemble des agents de la fonction publique, primo-entrants ou agents en poste, doit se voir proposer un module ou une séquence de sensibilisation et de mise en pratique du principe de laïcité, et de son corollaire, le principe de neutralité.

Cette formation doit s'inscrire dans le cadre plus global de la sensibilisation aux « droits et obligations » des fonctionnaires et à la déontologie appliquée au comportement professionnel de l'agent public.

Objectifs généraux de formation / organisation :

L'objectif est triple :

- constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances sur l'évolution historique du principe de laïcité et ses nouveaux défis ;
- donner aux agents publics un socle de connaissances sur leurs droits et obligations en matière de laïcité et sur les effets de la laïcité sur les usagers des services publics et les citoyens ;
- permettre aux agents de questionner leurs pratiques professionnelles et d'identifier les situations à risques et les moyens de les prévenir ou les traiter.

Les objectifs pédagogiques sont :

D'expliquer ce que recouvre le principe de laïcité ce qui implique de :

- comprendre le concept de laïcité au travers de différentes approches culturelles, sociologiques, politiques, historiques et juridiques,
- analyser la notion de laïcité au sien du service public,
- comparer les différentes approches notamment au sein de l'Union européenne.

Face à un problème spécifique, être capable de prendre en compte le principe de laïcité pour trouver un positionnement approprié.

La partie théorique de la formation devra donc impérativement être complétée d'une partie opérationnelle, adaptée aux spécificités et aux besoins du public formé. A cet effet, la formation s'appuiera sur l'examen de cas pratiques et sur des mises en situation

Public : Tous les agents publics en formation initiale et en formation continue.

Pour en savoir plus : Des modules de formation au principe de laïcité, à sa mise en perspective historique et à son application dans les situations administratives concrètes sont développés par le bureau des cultes de la DLPJ du ministère de l'intérieur ainsi que par le réseau des écoles de service public (RESP) qui est chargé de la création d'un parcours de formation hybride associant un module de formation à distance et un module de formation présentielle adaptable à chaque école (mise à disposition automne 2015).

Priorité 3 (triennale) : former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux (RPS)

Contexte :

Les actions de sensibilisation ou de formation mises en place dans certaines administrations pour tel ou tel groupe d'agents contribuent à diffuser la connaissance des enjeux en matière de santé au travail et de conditions de travail. Il importe d'inscrire ces enjeux dans la formation initiale tout en maintenant l'action en formation continue.

Comme le prévoit l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS et la circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique de l'Etat, la formation initiale doit intégrer dans toutes les écoles de service public, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail.

Objectifs généraux de formation :

L'ensemble des agents de la fonction publique doit se voir proposer des modules de sensibilisation à la thématique de la prévention des RPS, thématique qui doit s'inscrire dans le cadre plus global de la prévention de l'ensemble des risques professionnels et qui peut également être approfondi par des formations relatives à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Éléments de programme : Quatre référentiels de formation sont à la disposition de l'ensemble des agents, des encadrants et des préventeurs sur le site de la fonction publique.

Public : Tous les agents publics en formation initiale et continue

Priorité 4 (triennale) : Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat

Module 1 :

« Développer les compétences de conduite de projet et d'accompagnement du changement »

(dispositif de formation-action centré sur le projet)

Contexte :

L'Etat doit poursuivre son action de modernisation, dans toute sa diversité (évolution des missions, des structures, des modalités de travail, nouvelles relations avec les usagers...). Pour réussir la mise en œuvre des réformes, il apparaît nécessaire de renforcer les compétences de conduite de projet, conduite du changement, mobilisation des équipes, mais également l'accompagnement des acteurs en charge de ces transformations. C'est pourquoi des dispositifs de formation-action, construits sur mesure et portant sur les situations vécues par les participants eux-mêmes, devront être privilégiés.

Objectifs généraux de formation :

Ces dispositifs de formation-action traitent des points clés et défis récurrents que les acteurs de la transformation rencontrent dans tout projet : le sens, la conduite de projet, la conduite du changement, la mobilisation des équipes.

L'approche très concrète de cette formation-action s'appuie sur le partage de situations de travail réelles et de chantiers de transformation portés par les participants eux-mêmes. Ces derniers réalisent au fil de l'eau leur autodiagnostic et leur plan d'actions.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de ces dispositifs de formation-action, les participants seront en capacité de :

- mieux répondre aux grands défis qu'ils ont à relever dans un projet de transformation :
 - o Pourquoi changer? Comment construire et partager le sens?
Le sens comme levier de motivation.
 - o Pourquoi et comment innover et penser hors du cadre ?
 - o Pourquoi et comment anticiper les impacts organisationnels, métiers / compétences, outils, culturels ?
 - o Comment conduire un projet de transformation en respectant les objectifs de qualité, coûts, délais ?
 - o Comment conduire le changement pour que le projet devienne réalité ?
 - a. Structurer la conduite du changement
 - b. Mobiliser son équipe autour du changement
- identifier leurs points forts et axes de progrès sur le projet dont ils ont la charge (sens, conduite de projet, conduite du changement), grâce à un autodiagnostic ;
- disposer de leur propre plan d'actions constitué tout au long du parcours de formation grâce aux échanges, enseignements théoriques, à l'apport d'outils et aux mises en situation ;
- pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs de la transformation publique rencontrés lors de ce parcours.

Pour en savoir plus:

L'Ecole de la Modernisation de l'Etat (SGMAP) propose un parcours dont le contenu correspond aux préconisations ci-dessus.

L'offre d'accompagnement par le codéveloppement peut également s'inscrire dans cet objectif. Certains ministères ont développé des dispositifs en ce sens, notamment le ministère de la défense, et le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Public :

Cadres en charge de projets de modernisation

Priorité 4 (triennale) : Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat

Module 2

« Développer les compétences managériales, dans un contexte de changement »

(dispositif de formation-action centré sur la personne)

Contexte :

Dans un contexte intense de réformes, les managers de la transformation sont les maillons indispensables à la mobilisation des équipes autour d'un projet collectif, porteur de sens et fédérateur. En complément des savoir-faire indispensables à la conduite de transformation, un dispositif de formation action centré sur la personne et le développement de ses compétences managériales apparaît nécessaire.

Objectifs généraux de formation :

Ces dispositifs de formation-action permettent d'**acquérir et de renforcer les compétences comportementales clés** pour gérer des projets de transformation : l'écoute, la prise de parole en public, le manager « animateur d'innovation » et « animateur d'une dynamique collective », le « manager coach ».

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de cette formation-action, les participants seront en capacité de :

- mieux identifier leurs forces et axes de progrès en termes de management dans un contexte de transformation, grâce à un outil d'autodiagnostic ;
- mettre en œuvre leur plan d'actions, plan de progrès et de développement, construit en fil rouge tout au long du parcours ;
- renforcer leur capacité d'écoute pour mieux comprendre, échanger et co-construire ;
- mieux communiquer, prendre la parole en public, notamment pour porter le sens de leur projet, mieux faire adhérer au changement, grâce à des techniques d'art oratoire ;
- comprendre comment se positionner dans un processus d'innovation et rendre possible la créativité et l'innovation ;
- renforcer leur capacité à mobiliser et créer une dynamique collective, avec les acteurs impliqués par le projet ;
- comprendre et acquérir quelques fondamentaux de la posture de coach ;
- pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs de la transformation publique rencontrés lors de ce parcours et poursuivre le partage de pratiques.

Pour en savoir plus:

L'Ecole de la Modernisation de l'Etat (SGMAP) propose un parcours dont le contenu correspond aux préconisations ci-dessus.

L'offre d'accompagnement par le codéveloppement peut également s'inscrire dans cet objectif. Certains ministères ont développé des dispositifs en ce sens, notamment le ministère de la défense et le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Public :

Cadres en charge de projets de modernisation

Priorité 4 (triennale) : Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat

Module 3 : « Mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail »

Contexte :

Généralisées dans les services publics, les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont utilisées au quotidien par un nombre toujours croissant d'agents publics. Elles ont contribué à de profondes transformations des organisations, des méthodes de travail, du contenu du travail et par conséquent à modifier les relations de travail et les relations entre les agents publics et les usagers.

Ces technologies poursuivent leur diffusion et leurs évolutions à un rythme rapide. La prégnance des systèmes d'information et la multiplication des usages numériques ont des incidences fortes sur les pratiques managériales. Cette formation a pour but de donner aux managers les outils d'analyse et de gestion leur permettant de tirer le meilleur parti de ces transformations numériques.

Objectifs généraux de formation :

Cette formation permet aux encadrants de mieux prendre en compte l'incidence des TIC sur le contenu et l'organisation de leur travail et sur la conduite de leurs équipes.

Elle a pour objectif de prévenir les risques liés aux TIC et de développer une culture commune des usages des TIC afin d'exploiter leurs atouts dans une logique managériale de gestion de l'information, d'animation de l'innovation, d'équilibre des rythmes et de renforcement du collectif de travail.

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir une conscience accrue et une meilleure connaissance de la réalité du travail dans un contexte numérisé et de l'usage des TIC
- Evaluer et prévenir les risques liées aux TIC : augmentation du rythme et de l'intensité du travail et par conséquent augmentation des horaires atypiques et du travail en débordement ; renforcement du contrôle de l'activité pouvant réduire l'autonomie des agents et leur motivation ; affaiblissement des relations interpersonnelles et/ou des collectifs de travail ; brouillage des frontières spatiales et temporelles entre travail et hors travail ; surcharge informationnelle
- Savoir gérer l'information
- Appréhender les systèmes d'information et le travail en réseau comme outils d'aide au travail des équipes
- Evaluer l'opportunité de la mise en place d'activités sous forme de télétravail et savoir le mettre en œuvre

Pour en savoir plus :

Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'Ecole de la modernisation de l'Etat, l'IGPDE et l'IRA de Metz.

Public :

Cadres chargés de management d'équipe ou de conduite de projet

Priorité 4 (triennale) : Accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat

Module 4 : « Appréhender le sens et les modalités du dialogue social »

Contexte :

L'ampleur des réformes conduites au sein des administrations publiques ainsi que les évolutions intervenues à la suite de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social requièrent des cadres une connaissance des objectifs et enjeux du dialogue social dans la fonction publique et une capacité à dialoguer avec les représentants du personnel.

Objectifs généraux de formation :

Cette formation a pour objectif de sensibiliser les cadres aux enjeux du dialogue social, son organisation et ses modalités. Elle doit permettre l'acquisition d'une culture du dialogue social appuyée par une méthodologie opérationnelle

Cette formation doit s'intégrer aussi bien dans les parcours de formation initiale des cadres que dans leurs parcours de formation continue.

Objectifs pédagogiques :

- Connaître le cadre juridique et institutionnel du dialogue social : identifier les règles relatives aux instances de concertation et analyser la portée des modifications intervenues à la suite de la loi du 5 juillet 2010
- Situer les enjeux du dialogue social dans les processus de transformation que connaît la gestion des ressources humaines
- Acquérir les notions permettant de négocier efficacement avec les partenaires sociaux

Pour en savoir plus :

Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE, le CFMD et l'ENA.

Public :

Tous cadres

Priorité 5 (triennale) : renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables
Module 1 « Comprendre les principes de la comptabilité générale de l'Etat »
<p>Contexte : Le groupe de travail interministériel a identifié un besoin de formation sur ces compétences.</p>
<p>Objectifs généraux de formation :</p> <p>Module 1 « Comprendre les principes de la comptabilité générale de l'Etat »</p> <ul style="list-style-type: none"> -Connaître les fondements législatifs et réglementaires relatifs à la comptabilité de l'Etat -Savoir ce que sont un bilan et un compte de résultats ainsi que leurs principales composantes -Comprendre pourquoi une comptabilité générale de résultats est essentielle -Connaître les principales différences entre la comptabilité générale de l'Etat et la comptabilité privée -Maîtriser les principales différences entre la comptabilité budgétaire et la comptabilité générale -Savoir quand et comment comptabiliser -Connaître les macro-processus de la dépense et de la recette -Connaître les nomenclatures comptables -Connaître les grands principes du contrôle interne comptable et de la maîtrise des risques comptables -Comprendre en quoi l'exploitation des données de comptabilité générale peut servir à des fins de pilotage
<p>Objectifs pédagogiques : Privilégier les formations courtes</p>
<p>Pour en savoir plus: Des actions dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE.</p>
<p>Public : Administration déconcentrée et centrale Responsables de services partagés ou de services prescripteurs</p>
Module 2 « Piloter les emplois et la masse salariale »
<p>Objectifs généraux de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identifier le cadre de la gestion des emplois et de la masse salariale -Maîtriser les concepts du pilotage des emplois et de la masse salariale -Procéder à la prévision des emplois et à la budgétisation des dépenses de personnel -Appréhender les outils de pilotage et de prévision des emplois et de la masse salariale -Identifier les acteurs et leur rôle
<p>Objectifs pédagogiques : Privilégier les formations courtes (1 jour) Les ministères sont invités à développer des modules complémentaires contextualisés, en mettant l'accent sur la maîtrise des informations produites par les SIRH ministériels/directionnels (gérer les restitutions, traiter les données et comprendre les interactions entre les SIRH).</p>
<p>Pour en savoir plus : Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE.</p>
<p>Public : Administration centrale prioritairement (et services déconcentrés le cas échéant) : chefs de bureau et chargés de mission en charge du pilotage de la masse salariale et/ou des emplois)</p>

Priorité 5 (triennale) : renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables
Module 3 : « Pilotage, gestion et exécution budgétaire HT2 »
Contexte : Le groupe de travail interministériel a identifié un besoin de formation sur ces compétences.
Objectifs généraux de formation : Sur le cadrage, la programmation et le pilotage budgétaire -Connaître le cadre général d'élaboration du budget de l'Etat : cadre européen et cadre national (déficit mastrichien, normes de dépense...) -Appréhender les enjeux et les notions fondamentales de la programmation par activités -Comprendre la structuration du référentiel d'activités et le rôle des acteurs -Mettre en œuvre la démarche de programmation par activités et réaliser le suivi de la programmation -Connaître les grands principes du contrôle interne comptable et de la maîtrise des risques comptables -Faire le lien avec Chorus Sur l'exécution du budget -Maîtriser la notion d'autorisations d'engagement/crédits de paiement (AE/CP) -Identifier les règles et les techniques de budgétisation en AE/CP -Décrire les règles d'engagement des AE et de consommation des crédits -Mettre en œuvre la règle générale et les dérogations relatives aux reports -Connaître les différents flux et l'imputation d'une dépense dans Chorus -Savoir gérer une fin de gestion et les opérations de fin d'exercice
Objectifs pédagogiques : - Formations courtes avec possibilité de distinguer les enjeux propres au cadrage, à la programmation et au pilotage budgétaire et ceux ayant trait à l'exécution du budget.
Pour en savoir plus: Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE.
Public : Administration centrale et déconcentrée : chefs de bureau et chargés de mission en charge du pilotage HT2, aussi bien dans les DAF que dans les directions de programme et les services déconcentrés.

Priorité 6 (triennale) : Développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leur agence

Contexte :

Depuis 2012, le Gouvernement a lancé un vaste chantier destiné à clarifier le paysage des agences et des opérateurs de l'Etat et à en rénover le pilotage par les ministères. La circulaire n° 5798/SG du 23 juin 2015 qui prévoit les modalités de renforcement du pilotage des opérateurs et autres organismes publics contrôlés par l'État s'inscrit dans ce processus.

Le parcours de formation présenté s'inscrit dans un plan d'actions interministériel plus large, destiné à renforcer la visibilité, la valorisation, et l'attractivité des métiers de la tutelle.

Objectifs généraux de formation :

- appréhender les différentes notions et types d'organismes rattachés à l'Etat (agences, opérateurs, etc.) et les enjeux qui s'y rapportent ;
- savoir définir les différents aspects de la tutelle (gouvernance, moyens, pilotage stratégique) et des outils de pilotage associés (contrats d'objectifs, lettre de mission, etc.) ;
- acquérir ou renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de la tutelle administrative, financière et sociale ;
- savoir identifier les autres parties prenantes à l'exercice de la tutelle et travailler avec elles ; connaître les acteurs interministériels et les ressources documentaires disponibles.

Objectifs pédagogiques :

- analyser les documents budgétaires et financiers des agences et opérateurs ;
- identifier les principales questions relatives aux emplois et à la masse salariale des agences et opérateurs et savoir les traiter ;
- connaître et savoir utiliser et articuler entre eux les principaux outils du pilotage stratégique.

Pour en savoir plus:

Rapport du groupe de travail interministériel relatif aux agences et opérateurs accessible sur le site suivant : <http://www.modernisation.gouv.fr/documentation/publications/rapport-du-groupe-de-travail-interministeriel-relatif-aux-agences-et-opérateurs>

Ainsi que le site : <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr>

Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE.

Public :

Cadres et agents chargés de tout ou partie de l'exercice de la tutelle et/ou du pilotage stratégique d'agences et opérateurs de l'Etat

Priorité 7 (triennale): Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)

Module 1 – Parcours types de formation

Contexte :

Dans le cadre de la mission de professionnalisation des acteurs de la chaîne achat, un plan de formation par profils d'acheteurs a été élaboré par le SAE et trois parcours type ont été définis :

- « Acheteur » (cursus de base et perfectionnement)
- « Expert en ingénierie d'achat » (cursus de spécialisation)
- « Manager / responsable d'entité achat »

Le rôle de l'acheteur public consiste à acheter des biens, des prestations courantes, des fournitures et des services en vue de satisfaire les besoins qualitatifs et quantitatifs des administrations. Or, l'acheteur est le plus souvent issu de la filière administrative : il convient dès lors de lui donner accès aux formations achat idoines afin de lui permettre d'acquérir voire d'accroître son niveau de compétences « achat ».

Objectifs généraux de formation :

- Etre en capacité d'apporter du conseil et de l'assistance en matière d'évaluation et de définition du besoin des directions
- Réaliser des études de marchés fournisseur et études comparatives de pratiques (benchmarking)
- Elaborer un dispositif contractuel et établir le planning « projet achat » associé
- Rédiger en liaison avec le juriste opérationnel, le dossier de consultation des entreprises (DCE) ainsi que le rapport de présentation
- Négocier avec les entreprises dans le cadre des procédures autorisées
- Publier et mettre en ligne les consultations et exploitation des offres dématérialisées
- Réaliser le suivi administratif et économique du marché
- Etablir et maintenir la relation avec le fournisseur
- Analyser le bilan d'exécution avec le prescripteur, « l'approvisionneur » et le bénéficiaire

Objectifs pédagogiques :

Appréhender les fondamentaux des marchés publics

- Présenter la fonction achats, ses principes et ses enjeux
- Promouvoir les enjeux liés à la fonction achat auprès des directions métier
- Etre capable d'appréhender les enjeux de l'entreprise d'aujourd'hui
- Utiliser les différentes méthodes d'analyse et d'expression du besoin
- Etudier efficacement un marché fournisseur et effectuer un diagnostic sur un segment /portefeuille achat
- Assurer une meilleure maîtrise des achats et minimiser les risques
- Mettre en application les principales procédures de passation qui permettent le recours à la négociation
- Utiliser les techniques et les tactiques de négociation appropriées
- Construire les indicateurs et les objectifs de performance d'un marché
- Mesurer les indicateurs de performance (satisfaction des utilisateurs et des prescripteurs durant l'exécution du marché)
- Appliquer le contexte réglementaire des achats éco- et socio- responsables
- Faciliter l'accès des PME à la commande publique
- Réaliser des achats d'innovation autant que faire se peut

Pour en savoir plus:

Portail interministériel des achats de l'Etat / rubrique Professionnalisation / Formation :

- <http://sae.alize> (si l'on appartient aux ministères économiques et financiers)
- <http://www.sae.finances.ader.gouv.fr/> (autres ministères)

Public :

Acheteurs, Responsables achats, Rédacteur-Juriste marchés, Assistants achats et marchés, Approvisionneurs, Agents en charge de la commande publique, Prescripteurs

Priorité 7 (triennale): Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat (ministères et opérateurs)
Module 2 - Exécution financière des marchés publics
<p>Contexte : Un module de formation relatif à l'exécution des marchés publics a vocation à être mise en œuvre afin de renforcer les compétences budgétaires et comptables de ces acteurs.</p>
<p>Objectifs généraux de formation Connaître les acteurs et les processus achat, en amont de l'exécution financière Maîtriser le macro-processus de la dépense et notamment les flux d'exécution de la dépense et leurs cas d'utilisation Savoir gérer les différentes phases de l'exécution financières d'un marché (EJ, SF, DP, avances, acomptes, nantissements...) Savoir gérer des cas d'exécution complexe des marchés publics (carte achats, multi-ordonnateurs ou multi-comptables notamment) Connaître les modules de Chorus et les principales restitutions disponibles</p>
Privilégier les formations courtes
<p>Pour en savoir plus: Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IGPDE.</p>
<p>Public Administration centrale et déconcentrée : agents travaillant dans les services prescripteurs ainsi que dans les centres de services partagés. Eventuellement agents travaillant dans des cellules achat</p>

Priorité 8 (annuelle) : renforcer le dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé des agents exercé par les référents RH et les conseillers mobilité

Module 1 : Former les référents RH à l'exercice du 1er accueil en matière d'accompagnement personnalisé des agents

Contexte :

L'accompagnement personnalisé des agents constitue un déterminant essentiel pour conduire le changement.

Afin de répondre avec réactivité aux préoccupations des agents, cet accueil est organisé à deux niveaux, le premier est pris en charge par des référents RH désignés par les chefs de service hors de la chaîne hiérarchique, le deuxième par des professionnels de l'accompagnement, les conseillers mobilité-carrière.

L'accueil de 1^{er} niveau a pour objectif de dispenser auprès des agents des informations ou de les orienter en fonction de la nature de leurs questionnements. Selon les choix retenus par les administrations, ces référents RH pourront exercer cette mission en complément de leurs activités principales.

Objectifs généraux de formation :

La formation des référents RH repose sur des pré-requis. L'agent doit au préalable :

- **connaître le schéma d'organisation et d'évolution des services**
- **connaître le périmètre de sa mission**, en termes de publics à recevoir, de modalités de prise en charge, de temps à consacrer à cette mission, le rôle de « sa » hiérarchie et de celle de l'agent à recevoir, la relation avec le gestionnaire RH de l'agent, l'articulation avec le CMC de son administration et/ou de la PFRH,...

Objectifs pédagogiques :

- Accompagner le référent RH dans la construction de sa « valise » pédagogique comportant des ressources documentaires et des outils (grilles d'entretien...)
- Préparer le référent RH à l'exercice de ses missions (appui technique, conseils sur sa posture lors des entretiens).

Éléments de programme :

- **Connaissances :** statut général, positions statutaires, règles de mobilité – les techniques d'entretien et d'écoute, les spécificités de la mission du référent RH.

Pour en savoir plus :

Des actions de formation dans ce domaine sont proposées par l'IRA de Nantes et l'IGPDE.

Public : gestionnaire administratif RH (chargé de recrutement, gestion des carrières), responsable de formation, ...

Priorité 8 (annuelle) : renforcer le dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé des agents exercé par les référents RH et les conseillers mobilité

Module 2 : Former les conseillers mobilité-carrière lors de la prise de poste ou en professionnalisation

Contexte :

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 et la circulaire d'application du 19 novembre 2009 relatives à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique mettent en place des dispositifs susceptibles de favoriser la mobilité pour répondre à un besoin de fluidité des mouvements de personnels entre les services. De plus, elles consacrent le droit à la mobilité professionnelle comme source de développement de parcours valorisants et instaurent le principe d'un accompagnement des agents par un conseiller professionnalisé.

Cette exigence d'une gestion personnalisée implique l'intervention d'un professionnel, le conseiller mobilité-carrière.

Au-delà de leur rôle de conseil à l'agent, les CMC peuvent être sollicités pour apporter conseil et assistance à l'employeur.

Objectifs généraux de formation :

- Formation à la prise de poste (base 50 heures)
- Cycles de formations d'approfondissement pour le CMC, sous forme de :
 - Sessions thématiques
 - Formations-actions
 - Coaching individuel
 - Co-développement
 - Supervision

Objectifs pédagogiques et éléments de programme :

- Contexte de l'exercice des fonctions : fournir les éléments de contexte de la mission du CMC :
 - connaître les enjeux de la GRH et les orientations stratégiques de l'institution, les réformes en cours ou à venir, connaître l'organisation administrative des services ;
 - situer la fonction de conseiller dans l'organisation et son positionnement dans la fonction RH ;
 - appréhender les spécificités du métier de conseiller mobilité-carrière.
- Corpus de connaissances RH : acquérir les connaissances générale dans le domaine de la GRH (dispositifs juridiques, les concepts RH, les outils méthodologiques et opérationnels :
 - connaître les dispositions statutaires nécessaires à l'exercice du métier (positions, règles de mobilité, mutation, mesures indemnitaires et sociales des trois versants de la fonction publique.
 - connaître les corps et métiers des ministères,
 - utiliser les méthodes et outils de la gestion des emplois et des compétences : GPRH, fiche de poste, entretiens, formation, application-métiers, etc...pour analyser et décrire les situations professionnelles.

- La communication et le fonctionnement en réseau : Acquérir les éléments généraux de la communication professionnelle et de la gestion des différentes situations de travail en groupe :
 - connaître et mettre en œuvre les principes généraux de la communication de groupe : animation de réunions, prise de parole ;
 - connaître les principes de fonctionnement en réseau : mise en place, modalités de fonctionnement, d'animation, de participation, de production, d'évaluation de ses activités ;
 - connaître et utiliser les moyens de communication et de travail collaboratif.

- Le conseil aux services : acquérir les connaissances générales et savoir-faire nécessaires à l'assistance aux services sur la problématique des mobilités, des parcours professionnels et de l'accompagnement individuel et collectif:
 - maîtriser une méthode d'intervention de conseil et d'assistance à un service (cahier des charges) ;
 - analyser une organisation, proposer des solutions collectives et individuelles adaptées aux situations ;
 - identifier les ressources nécessaires à la réalisation de l'intervention.

Public : conseillers mobilité carrière : prise de poste ou approfondissement

Priorité 9 (annuelle) : Former les managers et les responsables RH à la politique du handicap

Contexte :

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis de structurer, de rénover et d'amplifier la politique du handicap dans la fonction publique en dotant celle-ci du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et en facilitant les modalités de recrutement de travailleurs handicapés.

La fonction publique a progressé de façon notable et pour qu'elle continue à le faire, il convient que les managers et les responsables des ressources humaines soient suffisamment formés à la prise en compte du handicap pour en faire une thématique à part entière de leur politique de ressources humaines.

Objectifs généraux de formation :

- Définir le rôle respectif des managers et des équipes RH dans la prise en compte du handicap des agents en milieu professionnel
- Identifier les acteurs à mobiliser et les méthodologies d'intégration et de maintien des agents en situation de handicap dans les services

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender le cadre juridique relatif au handicap
- Connaître et comprendre le handicap : la définition législative de 2005, l'évolution historique de la prise en compte du handicap dans la société, les représentations, les différentes formes de handicap
- Identifier les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Mesurer l'action du défenseur des droits dans la lutte contre les discriminations contre le handicap
- Identifier les acteurs internes et externes mobilisables dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi des agents handicapés
- Appréhender le handicap comme un élément à part entière d'une politique RH : recrutement, carrière, évolution professionnelle, déclinaison de la politique du handicap au travers des plans pluriannuels
- Sensibiliser les managers à leur rôle en matière de recrutement, d'accueil dans les équipes et d'accompagnement professionnel de l'agent handicapé
- Appréhender le dispositif de recrutement contractuel et le rôle des équipes pluridisciplinaires dans la question du maintien dans l'emploi des agents handicapés

Eléments de programme :

Le cadre juridique : l'obligation d'emploi : la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, les apports de la loi du 11 février 2005, la délibération du Défenseur des droits n° 2010-274 du 13 décembre 2010, les droits spécifiques des agents handicapés

Les acteurs mobilisables externes et internes : MDPH, FIPHFP, Cap Emploi, SAMETH, etc.

Les plans pluriannuels

Les bonnes pratiques

Définitions et représentation sociale du handicap

Les différentes catégories de handicap

L'accompagnement de l'agent par les équipes pluridisciplinaires et le manager

L'intégration au sein des collectifs du travail - études de cas

Approfondissement et accompagnement de l'accueil au travail : exemple de résolution de problèmes concrets

Public :

Managers et les responsables RH

Priorité 10 (annuelle) : former de manière approfondie à la légistique

Contexte :

Dans le cadre de sa mission générale d'animation et de coordination des travaux interministériels, le secrétariat général du Gouvernement veille à l'amélioration de la qualité du droit et à la maîtrise de l'inflation normative.

La formation présentée ci-dessous est spécialement conçue pour répondre aux besoins exprimés par les services ministériels producteurs de normes. Elle couvre, pour tous les textes normatifs, l'ensemble des questions intéressant la légistique en faisant une place importante à la formation des outils informatiques et aux ressources d'aide à la rédaction ainsi qu'à des exercices pratiques permettant d'acquérir des réflexes légistiques.

Objectifs généraux de formation :

- Connaître la procédure d'élaboration d'un texte législatif et réglementaire
- Savoir élaborer un texte nouveau
- Savoir modifier un texte existant

Objectifs pédagogiques :

- Connaissances générales :
 - Appréhender les différents circuits d'élaboration des textes législatifs et réglementaires
 - Appréhender la structure d'un texte (auteur et signataires d'un texte, consultations obligatoires, rédaction des dispositions d'entrée en vigueur et des régimes transitoires, application outre-mer)
- Connaissances spécifiques :
 - Maîtriser les techniques de rédaction des textes relatifs à la fonction publique (décrets portant statuts communs et particuliers de corps de fonctionnaires, décrets portant statuts d'emploi, mesures individuelles)

Public :

Rédacteurs juridiques

Annexe 2

Nomenclature des domaines de formation

La nomenclature est constituée de 14 domaines de formation, repères communs aux plans de formation ministériels et interministériels. Les sous-domaines sont indiqués seulement à titre indicatif pour aider au classement, ils ne sont pas exhaustifs.

<p><u>1- Management</u> Management des équipes (organiser et animer une équipe...) Management fonctionnel (mise en œuvre de projets transversaux, animation de réseau,...) Management stratégique (objectifs, pilotage de projets, méthodes, QVT...) Management dans le changement Conduite de réunions</p>
<p><u>2 - Ressources Humaines</u> Gestion Prévisionnelle des ressources Humaines Gestion statutaire Dialogue social</p>
<p><u>3 – Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle</u> Accompagnement des projets professionnels des agents (ateliers carrière, identification du projet, rédaction CV, etc.) Dispositifs individuels du décret 2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (DIF, congé formation professionnelle...)</p>
<p><u>4- Préparation aux épreuves de Concours et des examens professionnels</u></p>
<p><u>5 - Environnement professionnel</u> Accueil des nouveaux arrivants Déontologie et valeurs Droits et devoirs des fonctionnaires</p>
<p><u>6- Hygiène Santé et Sécurité au Travail</u> Prévention et évaluation des risques professionnels Santé et qualité de vie au travail Sécurité des biens et des personnes Handicap et maintien dans l'emploi</p>
<p><u>7- Politiques Publiques nationales</u> Développement des politiques publiques sur les territoires (lutte contre les discriminations, égalité professionnelle femme/homme transition écologique, éco-responsabilité, fonds structurels européens, modernisation de l'action publique...) Conduite et évaluation des politiques publiques Mesure de la performance</p>
<p><u>8- Achats publics</u> Commande publique (aspects juridiques et procéduraux) Achat public (techniques d'achat) Performance économique de l'achat public (achats publics éco-responsables ; négocier ; analyser)</p>
<p><u>9- Economie, finance et gestion</u></p>

Gestion budgétaire et comptable Contrôle de gestion Financements européens
<u>10- Techniques juridiques</u> Connaissance du droit et de la réglementation (initiation, perfectionnement) Contentieux administratif (connaître la jurisprudence pour éviter les contentieux, rédiger un mémoire en défense,..) Rédaction de textes juridiques et légistique
<u>11- Communication et services aux usagers</u> Ecrits administratifs (hors préparation concours) Accueil physique et téléphonique, guichet unique Plan et support de communication Réseaux sociaux Communication en temps de crise Démarche qualité (charte Marianne,..) Expressions orale et écrite
<u>12- Informatique et bureautique</u>
<u>13- Langues</u> Langues vivantes Langue des signes
<u>14- Formations spécifiques aux missions des ministères</u>

Annexe 3

Le label Ecole de du Management et des Ressources Humaines (EMRH)

Le label de l'EMRH est attribué annuellement par un comité ad hoc constitué de représentants de différentes origines (ministères, fonction publique hospitalière, privé). Initialement centré sur la gestion des ressources humaines (GRH), il s'est progressivement ouvert aux formations managériales jusqu'à justifier un changement d'appellation qui est intervenu dans le cadre de la présente campagne.

Il vise à promouvoir les formations conçues, mises en œuvre et proposées par les opérateurs de formation de l'Etat et de ses établissements publics, selon des critères d'ouverture interministérielle (critère examiné pour déclarer l'admissibilité de la candidature), d'excellence et d'innovation pédagogiques.

Les formations labellisées en 2015 au titre de la 9ème campagne de labellisation sont les suivantes:

Au titre des ressources humaines :

Première attribution

1) Cursus Conseiller Mobilité Carrière - Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)

Lancé en 2009, ce cursus s'adresse aux CMC nouvellement nommés. La demande d'attribution du présent label vise à maintenir la dynamique d'ouverture interministérielle qui est constatée sur ce programme.

Cette action de formation apporte aux stagiaires les outils nécessaires afin de conseiller, d'accompagner et de favoriser les mobilités et les parcours professionnels des agents. Elle s'articule en 3 temps : positionnement et outils du statut ; entretiens et repérage de compétences ; appui aux agents et construction de réseaux.

Renouvellement

1) Professionnalisation des inspectrices et inspecteurs hygiène et sécurité - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

Cette action de formation, qui a obtenu l'attribution du label en 2010, s'est adaptée à l'évolution du cadre juridique. Elle vise à former l'ensemble des inspectrices et inspecteurs hygiène nouvellement nommés sur cette fonction, tous ministères confondus.

2) Cursus responsable de formation- Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)

Cette action de formation a obtenu le label en 2009. Elle s'adresse aux responsables de formation nouvellement nommés et à ceux qui souhaitent parfaire leurs connaissances sur les outils et les enjeux de la formation professionnelle. Son ouverture interministérielle, initialement forte, s'est accrue au cours des dernières années.

Au titre du management

Première attribution

1) Professionnalisation des chefs de projet informatique - Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)

Initiée en 2014 en lien étroit avec la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC), cette formation s'inscrit dans une démarche de renforcement des compétences managériales liées à la conduite de projet.

Cette action de formation apporte aux directeurs de projet des systèmes d'information de l'Etat des savoir-faire communs essentiels pour conduire les grands projets en cours ou à venir, que ce soit en termes de conduite d'un projet, mais également sur la stratégie achat, les risques et la valeur d'un projet avec des interventions d'experts dans chacun de ces domaines. Elle s'adresse à l'ensemble des chefs de projet des systèmes d'information des ministères et des établissements publics de l'Etat.

2) Management et conduite du changement - Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESENESR)

Ce parcours de formation a été mis en place en 2012 pour un public de cadres du ministère de l'éducation nationale afin de les aider à accompagner le changement. Il s'est progressivement ouvert à des publics extérieurs, mouvement qui a vocation à se poursuivre suite à l'attribution du présent label.

Cette formation action s'adresse à des cadres en situation d'accompagner le changement et fait alterner des séquences de formation en présentiel et de travail à distance encadrées par des pairs expérimentés.

3) Manager à distance - Institut Régional d'administration de Metz (IRA)

Cette action de formation, conçue en 2012, rencontre actuellement une demande croissante, qui s'explique notamment par le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat. Elle s'adresse à des cadres de proximité qui sont amenés à manager une équipe en sites éclatés, des agents en télétravail ou fréquemment amenés à se déplacer hors de leur bureau.

Cette formation action favorise le partage d'expérience, la réflexion collective ainsi que l'élaboration de plans d'actions individuels pour chaque participant.

4) Conduite de transformation - Ecole de la Modernisation de l'Etat (EME) - Secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP)

Initiée en 2014, cette formation action, qui s'adresse à des managers (en priorité, des cadres supérieurs) en situation de piloter un projet, permet à chaque participant de venir travailler sur son projet de transformation en partageant les expériences et en croisant les regards. Elle vise tous les services de l'Etat – centraux ou déconcentrés – et de ses établissements publics.

5) Développement managérial – Ecole de la Modernisation de l'Etat (EME) - Secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP)

Initiée en 2014, cette formation action, qui s'adresse à des managers (en priorité, des cadres supérieurs) en situation de piloter un projet, porte principalement sur le « savoir-être » des participants : rôle, posture, pratiques et à travers cela, l'identité de manager de projet. Elle vise tous les services de l'Etat – centraux ou déconcentrés – et de ses établissements publics.

Renouvellement

1) Cycle certifiant « Gestion publique – Management » (Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche)

Ce cycle de formation, qui a obtenu l'attribution du label en 2011, porte sur les thèmes des transformations de l'administration et de la gouvernance publique, la modernisation de la gestion des ressources humaines et la stratégie de la conduite du changement.

Il est destiné aux chefs de bureau de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des autres ministères (à l'heure actuelle, Justice, Ecologie, Développement Durable et Energie, Agriculture, Agroalimentaire et Forêt). Le renouvellement du label s'inscrit pour le MENESR dans le projet d'élargir l'ouverture interministérielle. La certification du cycle s'effectue en lien avec SciencePo Paris.

2) Parcours jeunes managers - Centre de formation du ministère de la Défense (CFMD)

Cette action de formation, qui a obtenu le label en 2012, s'adresse à des agents nouvellement affectés sur des postes impliquant des fonctions managériales. L'ouverture interministérielle observée a vocation à se développer.

Le bénéfice du label accordé à l'action de formation organisée par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et intitulée « Le manager dans la relation avec ses collaborateurs » a en outre été prolongé d'une année. Cette action a vocation à évoluer en vue de répondre aux enjeux de réforme. Le ministère a donc été invité à présenter une nouvelle demande de renouvellement en 2016, le bénéfice du label étant maintenu pour une année supplémentaire eu égard au dynamisme de cette formation (156 agents formés en 2014) et à sa forte ouverture interministérielle.

Au total, 6 nouveaux labels ont été attribués (1 au titre de la gestion des ressources humaines et 5 au titre du management). 4 renouvellements ont également été prononcés (2 au titre de la gestion des ressources humaines et 2 au titre du management), plus une prolongation d'une année.

Ces différentes formations feront prochainement l'objet d'une présentation développée sur le site de la fonction publique. Les services de ressources en seront informés.

Liste des labels en cours de validité

ANNEE	Date de renouvellement du label	NOM DE LA FORMATION	MINISTERE RESPONSABLE DE LA FORMATION
2010	2018	<u>Professionnalisation des inspectrices et inspecteurs hygiène et sécurité</u>	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)
2011	2016	La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs dans l'organisation	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
2011	2018	<u>Cycle certifiant « Gestion publique et management »</u>	Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche
2012 (renouvellement Label 2009)	2018	<u>Responsable de formation</u>	Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE)
2011	2018*	Parcours jeunes managers	Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD)
2012	2016	Accompagner l'agent dans son parcours professionnel	Institut régional d'administration de Lille

ANNEE	Date de renouvellement du label	NOM DE LA FORMATION	MINISTERE RESPONSABLE DE LA FORMATION
2013	2017	Gestionnaire RH de proximité : parcours de professionnalisation	Plateforme d'appui interministérielle à la GRH (PFRH) et Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) d'Ile de France
2013	2017	Gestionnaire de concours et examens professionnelles	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
2013	2017	Placer l'éthique de la responsabilité au cœur de la décision : la méthode de raisonnement éthique	École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN)
2013	2017	Cycle supérieur du développement durable	Institut de formation de l'environnement (IFORE)
2014 (renouvellement Label 2010)	2018	Responsable de formation : cursus professionnalisant et certifiant	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
2014	2018*	Santé, sécurité au travail : prévention des risques psychosociaux	Ministère de l'Intérieur Direction générale de la police nationale
2014	2018*	Management responsable	Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD)
2014	2018*	Conduite de projet	Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD)
2015	2019	Professionnalisation des chefs de projet SI (Systèmes d'Information)	Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)
2015	2019	Cursus CMC (conseillers mobilité carrière)	Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE)

ANNEE	Date de renouvellement du label	NOM DE LA FORMATION	MINISTERE RESPONSABLE DE LA FORMATION
2015	2019	Management et conduite du changement	Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESENESR)
2015	2019	Manager à distance	Institut Régional d'Administration (IRA) de Metz Mis en œuvre par l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Lyon à partir de l'année 2016
2015	2019	Conduite de transformation	Ecole de la Modernisation de l'Etat (EME) – Secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP)
2015	2019	Développement managérial	Ecole de la Modernisation de l'Etat (EME) – Secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP)

* point d'étape sur l'ouverture interministérielle à effectuer en 2016

Engagement n° 5

Créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement
au profit des agents dont le poste est supprimé

N° 73
S É N A T

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

27 janvier 2016

PROJET DE LOI

*relatif à la **déontologie** et aux **droits et obligations** des
fonctionnaires.*

(procédure accélérée)

Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture après engagement de la procédure accélérée, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 1278, 3099 et T.A. 594.

Sénat : 41, 274 et 275 (2015-2016).

- ⑭ B. – Le second alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est supprimé et l'article 59 de la même loi est abrogé.
- ⑮ C. – Le second alinéa de l'article 56 et les deuxième et troisième alinéas de l'article 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.
- ⑯ D. – Les articles 70 et 97 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont abrogés.
- ⑰ V. – (*Non modifié*)

Article 20 quinquies (nouveau)

Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est supprimé.

Article 21

- ① I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :
- ② 1° À l'article 36, les mots : « et sans préjudice du placement en situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la présente section » sont supprimés ;
- ③ 2° La sous-section 3 de la section 1 du chapitre V, à l'exception de l'article 44 *sexies*, est abrogée ;
- ④ 3° L'article 44 *sexies* devient l'article 44 *bis* ;
- ⑤ 4° La dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 60 est ainsi rédigée :
- ⑥ « Lorsqu'un service ou une administration ne peut offrir au fonctionnaire affecté sur un emploi supprimé un autre emploi

correspondant à son grade, le fonctionnaire bénéficie, sur sa demande, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, d'une priorité d'affectation sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente. » ;

- ⑦ 5° L'article 62 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑧ « Le premier alinéa du présent article est également applicable lorsqu'un service ou une administration ne peut offrir au fonctionnaire affecté sur un emploi supprimé un autre emploi correspondant à son grade. Dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie, sur sa demande, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État, d'une priorité de détachement sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente. »
- ⑨ II. – Les fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont affectés, à la même date, dans un emploi de leur corps d'origine, au besoin en surnombre.

Article 22

(Supprimé)

Article 23

- ① I. – La section 3 du chapitre II de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit est ainsi modifiée :
- ② 1° Le dernier alinéa de l'article 109 est ainsi rédigé :
- ③ « Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont

Engagement n° 6

Mobiliser les bourses de l'emploi public

Projet de refonte de la BIEP

Mise en service en 2008 dans sa version actuelle, la Bourse interministérielle de l'emploi public a connu depuis lors un succès croissant comme en témoignent les 7 millions de connexions en 2014 et les 3000 offres de postes vacants actuellement en ligne sur la BIEP. Forte de ce succès, mais également consciente des limites technologiques de l'outil, la DGAFP a engagé dès 2011 avec les ministères des travaux préparatoires en vue de sa refonte.

Le projet de refonte de la BIEP poursuit trois objectifs majeurs :

- Moderniser le vecteur de publication des offres d'emplois ;
- Sécuriser l'application et la rendre accessible aux personnes en situation de handicap ;
- Produire des statistiques et optimiser l'exploitation des données.

Sur la base de ces orientations, la DGAFP a publié un appel d'offre en mai 2015. Ce marché a été notifié le 10 novembre dernier auprès de la société TalentSoft, spécialisée dans le développement de solutions RH.

La mise en œuvre de ce projet nécessite de passer par 4 grandes phases : une phase de cadrage, une phase de conception, une phase de réalisation et une phase de test.

A la phase de lancement pour laquelle ont été conviées l'ensemble des ministères, a succédé une séquence de 4 ateliers qui se sont tenus au cours du mois de décembre.

La phase de conception constitue une étape déterminante dans la définition du périmètre et a permis de recueillir le niveau de détail souhaité par les recruteurs publics en termes de fonctionnalités.

Chaque atelier est composé du chef de projet Talentsoft, du chef de projet DGAFP et d'un panel d'utilisateurs interministériels sélectionnés selon la thématique de l'atelier.

A l'issue de ces ateliers, la phase de réalisation a pu débuter mi-janvier 2016. Le projet en est actuellement dans sa phase de test de l'application, pour laquelle les ministères sont également sollicités.

Une mise en service de la BIEP est attendue pour début avril 2016.

Engagement n° 7

Créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum (reconnaissance nouvelle affectation)



Paris, le 4 - JAN, 2016

La Ministre de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'État,
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,
Mesdames et Messieurs les directeurs des ressources humaines,
Mesdames et Messieurs les préfets de région

Objet : Circulaire relative aux autorisations exceptionnelles d'absence dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle liée à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat - mise en œuvre de l'engagement n°7 de la feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat

Réf. : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat ;
Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;
Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

En cas de changement d'affectation ou de résidence rendu nécessaire par une suppression ou un transfert de poste lors de la réorganisation d'une

administration régionale de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, les fonctionnaires, les personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat relevant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 et les agents contractuels de droit public de l'Etat recrutés pour une durée déterminée ou indéterminée, peuvent bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

Cette possibilité s'applique pour chaque service ou établissement de l'Etat en région réorganisé en raison des regroupements créés en application de l'article 1er de la loi du 16 janvier 2015 susvisée pour la période courant à compter de la date de publication de l'arrêté portant nouvelle organisation du service jusqu'au 31 décembre 2020.

Dès lors que l'agent est informé de sa nouvelle affectation, il peut bénéficier d'une autorisation d'absence de deux jours ouvrés maximum, à prendre à sa convenance en une ou plusieurs fois, pour prendre connaissance de son nouveau lieu ou service d'affectation et en cas de changement de domicile, réaliser certaines démarches administratives.

Les dates des autorisations d'absence doivent être fixées conjointement avec le chef de service. Le refus d'octroi d'une demande d'absence devra être dûment motivé par des nécessités de service.

L'attention des chefs de service est également appelée sur les facilités horaires qui doivent être accordées aux agents afin de leur permettre de présenter leurs candidatures sur les différents postes susceptibles de leur convenir.

Il vous appartient d'informer de cette décision vos services et les établissements relevant de votre autorité ou de votre tutelle.



Marylise LEBRANCHU

Engagement n° 8

Offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation



Paris, le 4 - JAN. 2016

La Ministre de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'État,
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,
Mesdames et Messieurs les directeurs des ressources humaines,
Mesdames et Messieurs les préfets de région

Objet : Circulaire relative à la période d'adaptation en cas de changement d'affectation - mise en œuvre de l'engagement n°8 de l'instruction du 9 septembre 2015 relative à la feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat

Réf. : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat ;
Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;
Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Le dispositif d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat garantit un suivi individualisé des agents des services régionaux de l'Etat et un traitement identique de ces agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle. Tout agent concerné par une mobilité fonctionnelle ou géographique consécutive à la réforme des services régionaux de l'Etat, et qui le souhaite, bénéficie d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités d'application de cet engagement.

Les personnels concernés par cette disposition sont les fonctionnaires, les personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat relevant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 et les agents contractuels de droit public recrutés pour une durée déterminée ou indéterminée, mutés ou déplacés dans le cadre d'une réorganisation d'un service de l'Etat ou d'un de ses établissements publics dans lequel ils exercent leurs fonctions, résultant de la fusion des régions.

La période d'adaptation doit permettre à un agent muté ou déplacé à la suite du transfert, de la suppression ou de la modification substantielle de son poste, dans le cadre de la réorganisation régionale du service dans lequel il exerce ses fonctions, dans son nouveau service ou son nouveau poste de travail, de mieux appréhender les impacts de cette mobilité géographique ou fonctionnelle.

La période d'adaptation est de droit, sur la base d'une demande écrite formulée par l'agent.

Vous veillerez à ce que chaque chef de service assure une large information de ce dispositif aux agents afin qu'ils puissent en bénéficier à l'occasion de leur prise de poste.

Sa durée est convenue entre l'agent, le responsable hiérarchique du poste d'accueil et son service d'origine. Elle est d'une durée minimale d'un mois.

Au terme du délai convenu entre les parties, un entretien de bilan de la période d'affectation est conduit à la demande de l'agent par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien doit permettre à l'agent qui le souhaite de faire part des difficultés qu'il a rencontrées durant sa période d'affectation et d'examiner avec son supérieur hiérarchique, les solutions à apporter à ces difficultés, ainsi que les possibilités d'aménagement utiles.

En particulier, l'agent pourra bénéficier d'une formation spécifique destinée à apporter une réponse au besoin identifié d'adaptation.

L'agent peut émettre le vœu, durant la période d'adaptation ou à l'issue de celle-ci, d'un retour sur le poste qu'il occupait précédemment, si celui-ci n'est pas supprimé et est toujours vacant, ou un poste équivalent.

Sous réserve des nécessités de service, son service d'origine met tout en œuvre pour donner une suite favorable à cette demande, dans un délai raisonnable. La solution recherchée doit permettre à l'agent de retrouver une situation professionnelle compatible avec ses compétences et ses aspirations professionnelles.

Je vous remercie de veiller à la bonne application de ces dispositions destinées à faciliter l'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme des services régionaux de l'État.



Marylise LEBRANCHU

Engagement n° 9

Appliquer aux agents contractuels les mesures
d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

Appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

Cet engagement est matérialisé dans l'ensemble des textes produits dans le cadre de l'accompagnement RH de la réforme territoriale, et précisé dans les foires aux questions venues préciser certaines modalités de mise en œuvre de cet accompagnement.

Il a été rappelé, dès octobre 2015, que les agents contractuels ne perdaient pas leur contrat de travail du fait de la réforme des services régionaux de l'Etat et que, dans l'hypothèse d'une évolution de l'emploi occupé, des propositions de poste leur seraient faites, qui leur permettraient de conserver leur contrat de travail. Le simple fait de voir l'emploi occupé relever d'une administration dans une région résultant d'une fusion de régions, sans que cela ne conduise l'agent contractuel à changer de fonctions, ne conduit pas à modifier ses droits ni le terme éventuel de son contrat. De même, dès octobre 2015, il a été précisé que les droits acquis pour prétendre à un CDI ou à une titularisation comme fonctionnaire en application de la loi du 12 mars 2012 étaient conservés.

Par ailleurs, l'ensemble des textes, réglementaires ou non, produits dans le cadre de la cadre de l'accompagnement RH de la réforme, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de cet accompagnement s'agissant des agents contractuels.

Enfin, la foire aux questions, reprise dans le présent livret dans sa version datant du 19 février 2016, comprends plusieurs réponses relatives à l'application, pour les agents contractuels, des mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires.

NB : pour des raisons pratiques, le choix a été fait de présenter l'intégralité de cette foire aux questions dans la mise en œuvre de l'engagement relatif à l'accompagnement financier des mobilités, mais plusieurs questions concernent les agents contractuels et relèvent de l'engagement n°9 de la feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme « Appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires ».

Engagement n° 10

Garantir un traitement identique des agents

Administration territoriale de l'Etat

Principes généraux du processus d'affectation des agents

La feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat, signée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 9 septembre 2015, prévoit afin de garantir le traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle, que :

«Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de la réforme.»

Les propositions suivantes, émanant du groupe de travail RH et d'une consultation des préfets préfigurateurs, visent la prise de poste des agents postérieurement à un processus d'affectation, garant de la bonne connaissance des conditions d'exercice des missions.

► Responsabilité de la mise en œuvre du dispositif de pré-positionnement

Les grands principes ont été concertés au plan national et local, et sont actés dans le cadre du comité national RH. Les modalités de mise en œuvre sont précisées par les ministères après concertation avec leurs partenaires sociaux.

Sous l'autorité des préfets préfigurateurs, responsables du pilotage de la réforme et garants du traitement en égalité des agents, les directeurs préfigurateurs sont chargés de conduire le pré-positionnement, en lien avec les autres directeurs régionaux. Il sera admis que le processus de pré-positionnement court jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2016.

► Périmètre du dispositif

Seule la mobilité des agents dans le cadre de la nouvelle organisation au 1er janvier 2016 est organisée par un pré-positionnement, les mobilités standard étant utilisées par la suite pour toutes autres phases de constitution des services, sauf souhait d'un service, en concertation avec les agents.

Les agents concernés par le dispositif de pré-positionnement sont ceux qui sont et seront affectés dans le service régional au 1^{er} janvier 2016.

Ne sont pas concernés par ces dispositifs :

- les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité, en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

► Encadrement de la structure

Les postes d'encadrement (directeur, directeur adjoint, chefs de service, SGAR, SGAR adjoints) seront identifiés en amont des pré-positionnements afin d'offrir une lisibilité aux agents dans le cadre de leur affectation.

Ces postes feront l'objet d'une publication préalable : dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE et selon des modalités définies par les ministères pour les autres emplois d'encadrement, ces derniers pouvant notamment, au moins dans un deuxième temps, faire l'objet d'une publication interministérielle.

Le directeur préfigurateur veillera à la mixité de l'équipe de direction (notamment homme/femme, origine géographique).

► Processus de pré-positionnement

Chaque directeur préfigurateur établit l'organigramme détaillé des postes de travail, accompagnant la mise en place de l'organisation au 1^{er} janvier 2016 ainsi que les fiches de poste correspondantes, au plus tard au 31 décembre 2015, et permettant d'identifier :

- les postes inchangés ou peu modifiés,
- dans le cadre de l'expérimentation du travail en site distant en Bourgogne-Franche Comté, les postes déplacés et pour lesquels une modalité de travail en site distant pourra être proposée,
- les postes substantiellement modifiés (mission, localisation...)
- les postes créés ou libérés.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront aussi identifiés pour traiter avec attention l'accompagnement des agents concernés.

► Principes relatifs au pré-positionnement des agents

- Toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle doivent être portées à la connaissance des agents, en premier lieu par leur hiérarchie. ;
- toutes les mobilités géographiques liées à ce processus, ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles significatives seront accompagnées ;
- chaque agent a vocation à suivre son poste si celui-ci n'est pas profondément modifié ;
- à compétences équivalentes, les agents dont le poste est substantiellement modifié seront prioritaires pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou, à défaut, au sein d'un autre service ou d'une autre structure relevant de leur département ministériel ou d'un autre département ministériel ;
- les agents candidats à une mobilité fonctionnelle bénéficieront d'une période d'adaptation sur leur nouveau poste de travail, durant laquelle ils pourront émettre le vœu d'un retour sur le poste précédemment occupé si celui-ci n'est pas supprimé et toujours vacant ou un poste équivalent.

► Consultation des agents et proposition d'affectation

Chaque agent bénéficiera a minima d'un entretien. Au cours de cet entretien sont notamment évoqués les compétences de l'agent, ses aspirations et ses problématiques familiales. La mise en place progressive de la nouvelle organisation qui s'étalera jusqu'au 31 décembre 2018 est exposée à l'agent. L'intégralité des fiches de poste est portée à la connaissance de l'ensemble des agents, à l'appui de l'organigramme.

Chaque agent peut solliciter un entretien complémentaire avec sa hiérarchie ou avec un conseiller mobilité carrière ministériel/interministériel. Ce dernier lui indique notamment ses droits en termes de dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle et pourra lui communiquer l'ensemble des fiches de postes créés ou libérés pouvant accueillir un agent repositionné dans son service ou un autre service de la région, y compris relevant d'un autre versant de la fonction publique.

Le chef de service préfigurateur propose à chaque agent une fiche de poste. Dans un délai raisonnable les agents font part de leur acceptation ou de leur souhait d'une autre affectation. Ceux-ci sont examinés par l'administration.

Après que chaque agent a été positionné, les affectations définitives sont notifiées.

**Fonds d'accompagnement interministériel de la réforme adossé sur le programme 551
« provision relative aux rémunérations »**

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action / sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Provision relative aux rémunérations publiques	11 445 751	0	11 445 751	11 445 751	0	11 445 751
Total	11 445 751	0	11 445 751	11 445 751	0	11 445 751

La dotation « Provision relative aux rémunérations publiques » vise à permettre le financement de mesures en matière de rémunération « dont la répartition par programme ne peut être déterminée avec précision au moment du vote des crédits » (article 7 de la loi organique relative aux lois de finances). Cette provision est répartie en cours de gestion dans la limite des crédits ouverts, par arrêté ministériel (article 11 de la loi organique relative aux lois de finances).

En PLF pour 2016, le montant de la dotation est fixé à 11,4 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, au titre de l'accompagnement indemnitaire de la réforme territoriale, prévu par le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État. Ces crédits ont vocation à être répartis en gestion par arrêté entre les programmes concernés par cette réforme (périmètre Administration territoriale de l'État), au profit de leurs agents dont le poste est supprimé ou déplacé. Les opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE) et du complément à la mobilité du conjoint seront listés par arrêté interministériel pris en application de l'article 1er du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE

Catégorie	AE = CP
Rémunérations d'activité	11 445 751
Total Titre 2	11 445 751

Engagement n° 11

Améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

NOR : RDFF1516058D

Publics concernés : fonctionnaires, personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense de l'Etat et agents contractuels de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée, mutés ou déplacés dans le cadre d'une réorganisation d'un service de l'Etat dans lequel ils exercent leurs fonctions, résultant de la fusion des régions.

Objet : accompagnement indemnitaire de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

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

Notice : le texte a pour objet de mettre en place le dispositif d'accompagnement des agents dans le cadre des opérations de réorganisation qui seront engagées au titre de l'application de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, en prévoyant :

- la création d'une prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et un complément à la mobilité du conjoint ;
- des dérogations aux décrets relatifs à l'indemnité de départ volontaire et à l'indemnité de changement de résidence, pour adapter celles-ci au contexte de la réforme ;
- l'extension du bénéfice de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité et du complément indemnitaire d'accompagnement aux agents impactés par les opérations de réorganisation territoriale ;
- une modification des conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire.

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

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié 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 ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 modifié instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;

Vu le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire ;

Vu le décret n° 2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et complément à la mobilité du conjoint

Art. 1^{er}. – En cas de réorganisation d'une administration régionale de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics dans les régions constituées du regroupement de plusieurs régions en application de la loi du 16 janvier 2015 susvisée, une prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat peut être versée aux fonctionnaires, aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat relevant du décret du 5 octobre 2004 susvisé, et aux agents contractuels de droit public de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée.

Les opérations de réorganisation de service ouvrant droit à la prime sont fixées par arrêté conjoint des ministres intéressés et des ministres chargés du budget et de la fonction publique, après avis des comités techniques compétents. Cette prime peut, le cas échéant, être complétée par un complément à la mobilité du conjoint.

Art. 2. – La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle est composée de deux parts, qui peuvent être cumulées, dont les montants sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique :

1° La première part indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative. Son montant est modulé en tenant compte des contraintes supportées par les agents à raison de la réorganisation. Elle est versée en une seule fois au moment de la prise de fonction de l'agent, ou, à la demande de l'agent, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

Les bénéficiaires, mutés ou déplacés dans le cadre d'une opération de réorganisation de service, qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination, sont tenus de rembourser les montants perçus, à l'exception d'une mutation résultant de l'un des cas mentionnés aux 2°, 3°, 6° et 8° de l'article 18 du décret du 28 mai 1990 susvisé. Lorsqu'ils quittent ces fonctions par suite d'une radiation des cadres, ce remboursement a lieu à due proportion du temps passé dans ces fonctions.

2° La deuxième part indemnise la reconversion professionnelle de chaque agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées. Elle est versée en une fois, à l'issue de la période de formation, lorsque l'agent prend ses nouvelles fonctions.

Art. 3. – I. – La première part de la prime ne peut être attribuée :

- aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération mentionnée à l'article 1^{er} ;
- aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité affectés, au moment de l'opération de réorganisation, dans la même résidence administrative au sens des 6° et 8° de l'article 2 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, dont le conjoint ou le partenaire reçoit la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat. Le bénéficiaire de la prime est celui d'entre eux qu'ils ont désigné d'un commun accord.

II. – La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat ne peut être attribuée aux personnels ouvriers du ministère de la défense.

Art. 4. – I. – Un agent public bénéficiaire de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat peut se voir attribuer un complément à la mobilité du conjoint dès lors que son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Le montant, forfaitaire, du complément à la mobilité du conjoint est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Lorsque la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat est remboursée dans les conditions mentionnées au troisième alinéa de l'article 2, le complément à la mobilité du conjoint est remboursé également.

II. – Le bénéfice du complément court à compter de :

- la constatation de la cessation de l'activité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité ;
- la mise en disponibilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, prévue par l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou l'article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, selon la fonction publique dont il relève ;
- la mise en congé sans traitement ou dans une position assimilée du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, s'il est agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un de leurs établissements publics, de la fonction publique hospitalière ou d'une entreprise publique à statut.

Art. 5. – La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et le complément à la mobilité du conjoint sont accordés sans préjudice de l'application des dispositions du décret du 28 mai 1990 susvisé.

Le bénéfice de la prime et du complément à la mobilité du conjoint est exclusif du bénéfice des dispositions du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de toute autre indemnité de même nature.

Les déplacements d'office prévus par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'ouvrent pas droit à la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat.

CHAPITRE II

Dispositions dérogeant au décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

Art. 6. – Par dérogation à l'article 5 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 susvisé, les agents demandant le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire instituée par ce même décret et dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une réorganisation dans le cadre d'une opération figurant sur la liste établie par un arrêté pris en application de l'article 1^{er} du présent décret doivent se situer à deux années au moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension. Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi.

Art. 7. – Par dérogation à l'article 6 du même décret, le montant de l'indemnité de départ volontaire est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

Pour les agents placés en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale, la rémunération brute annuelle prise en compte est celle perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration.

CHAPITRE III

Dispositions dérogeant au 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

Art. 8. – Par dérogation à l'article 18 du décret du 28 mai 1990 susvisé, les agents bénéficient de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25 ou à l'article 26 de ce même décret, majorée de 20 %, et à la prise en charge des frais mentionnés au 1^o de l'article 24 dudit décret, lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire par une suppression de poste ou une réorganisation de service dans le cadre d'une opération figurant sur la liste établie par l'un des arrêtés pris en application de l'article 1^{er} du présent décret.

CHAPITRE IV

Dispositions diverses relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique

Art. 9. – Les opérations mentionnées dans l'un des arrêtés pris en application de l'article 1^{er} du présent décret peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité instituée par le décret du 10 mai 2011 susvisé et au complément indemnitaire d'accompagnement institué par le décret du 19 mai 2014 susvisé.

Art. 10. – L'article 2 du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé est ainsi modifié :

1^o A la deuxième phrase du premier alinéa, après les mots : « au moment de la prise de fonction de l'agent », sont insérés les mots : « , ou, à la demande de celui-ci, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives » ;

2^o Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

a) Après les mots : « sont tenus de rembourser les montants perçus » sont ajoutés les mots : « , à l'exception d'une mutation résultant de l'un des cas mentionnés aux 2^o, 3^o, 6^o et 8^o de l'article 18 du décret du 28 mai 1990 susvisé. » ;

b) Ce même alinéa est complété par la phrase suivante :

« Lorsqu'ils quittent ces fonctions par suite d'une radiation des cadres, ce remboursement a lieu à due proportion du temps passé dans ces fonctions. ».

Art. 11. – Le troisième alinéa de l'article 3 du même décret est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le bénéficiaire de la prime est celui d'entre eux qu'ils ont désigné d'un commun accord. »

Art. 12. – L'article 6 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 susvisé est complété par les dispositions suivantes :

- « I. – Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée aux précédents alinéas, sont exclus :
- « 1^o Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - « 2^o Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
 - « 3^o L'indemnité de résidence à l'étranger ;
 - « 4^o Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
 - « 5^o Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;

- « 6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
 - « 7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
 - « 8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
 - « 9° L'indemnité de résidence ;
 - « 10° Le supplément familial de traitement.
- « II. – Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire prévu au I est celui qu'ils auraient perçu, s'il n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service. »

Art. 13. – L'article 7 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« A la demande de l'agent, ce versement peut intervenir en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives. »

CHAPITRE V

Dispositions transitoires et finales

Art. 14. – Les dispositions des articles 1^{er} à 9 du présent décret s'appliquent pour chaque service de l'Etat en région réorganisé en raison des regroupements créés en conséquence de l'article 1^{er} de la loi du 16 janvier 2015 susvisée, pour la période courant à compter de la date de publication de l'arrêté portant nouvelle organisation du service jusqu'au 31 décembre 2020.

Art. 15. – Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget 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 4 septembre 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

MICHEL SAPIN

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget,*

CHRISTIAN ECKERT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

NOR : RDFS1516067A

Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements 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 ;

Vu le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des restructurations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – En application du 1° de l'article 2 du décret du 4 septembre 2015 susvisé, lorsque l'opération de réorganisation donne lieu à une mobilité géographique, les agents concernés perçoivent les montants suivants :

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MONTANTS
I. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 20 et 39 km	1 600 €
II. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 40 et 79 km	
Sans changement de résidence familiale ou de prise à bail d'un logement distinct	3 200 €
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	4 500 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	6 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	8 000 €
III. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 80 et 149 km	
Sans changement de résidence familiale ou de prise à bail d'un logement distinct	6 000 €
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	10 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	15 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	20 000 €
IV. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 150 et 199 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	13 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	18 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	23 000 €
V. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 200 et 299 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	15 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	20 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	25 000 €

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MONTANTS
VI. – Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente supérieure ou égale à 300 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	20 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	25 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	30 000 €

Les notions de résidence administrative et de résidence familiale s'entendent au sens des 1^o et 2^o de l'article 4 du décret du 28 mai 1990 susvisé.

La notion d'enfant à charge s'entend au sens de la législation sur les prestations familiales.

La distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative correspond à l'itinéraire le plus court par la route.

Art. 2. – En application du 2^o de l'article 2 du décret du 4 septembre 2015 susvisé, lorsque l'opération de réorganisation donne lieu à une reconversion professionnelle, les agents concernés perçoivent un montant forfaitaire fixé à 500 €.

Art. 3. – Le montant forfaitaire du complément à la mobilité du conjoint institué par l'article 4 du décret du 4 septembre 2015 susvisé est fixé à 6 100 €.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 septembre 2015.

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,
MARYLISE LEBRANCHU*

*Le ministre des finances
et des comptes publics,
MICHEL SAPIN*

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget,
CHRISTIAN ECKERT*

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint

NOR : PRMG1531008A

Le Premier ministre, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et le secrétaire d'Etat chargé du budget,

Vu le code de la défense, notamment son article R.* 1211-4 ;

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires ;

Vu la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, notamment son article 1^{er} ;

Vu le décret n° 46-1432 du 14 juin 1946 modifié portant règlement d'administration publique pour l'application des articles 32 et 33 de la loi de finances du 27 avril 1946 relatifs à l'Institut national de la statistique et des études économiques pour la métropole et la France d'outre-mer ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements 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 ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2009-235 du 27 février 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;

Vu le décret n° 2009-707 du 16 juin 2009 relatif aux services déconcentrés de la direction générale des finances publiques ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2009-1540 du 10 décembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;

Vu le décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;

Vu le décret n° 2010-633 du 8 juin 2010 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des affaires culturelles ;

Vu le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat ;

Vu le comité technique ministériel du ministère de la culture et de la communication en date du 13 octobre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel auprès des ministres chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes en date du 5 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel auprès du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt en date du 5 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique spécial des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en date du 10 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel des services du Premier ministre en date du 19 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique spécial des préfetures en date du 23 novembre 2015 ;

Vu le comité technique ministériel unique des ministères économiques et financiers en date du 26 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés de la jeunesse et des sports en date du 27 novembre 2015 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel unique placé auprès des ministres de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité en date du 10 décembre 2015,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – En application de l'article 1^{er} du décret du 4 septembre 2015 susvisé, les agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre des opérations de réorganisation de service mentionnées dans la liste annexée au présent arrêté peuvent bénéficier de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint, ainsi que des dispositions des articles 6 à 9 du même décret.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 23 décembre 2015.

Le Premier ministre,
Pour le Premier ministre et par délégation :
Le secrétaire général du Gouvernement,
MARC GUILLAUME

*La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie,*
Pour la ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
C. AVEZARD

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*
Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur du budget :
La sous-directrice,
M. CAMIADE

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

Le ministre de l'intérieur,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
N. COLIN

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
Pour le ministre et par délégation :
*Le chef du service
des ressources humaines,*
J. CLÉMENT

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
Pour le ministre et par délégation :
*La directrice des ressources humaines,
adjointe au secrétaire général,*
I. BRAUN-LEMAIRE

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*
Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique,*
T. LE GOFF

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

*La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité,*
Pour la ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
C. AVEZARD

*La ministre de la culture
et de la communication,*
Pour la ministre et par délégation :
*La cheffe du service
des ressources humaines,*
C. CHÉRIE

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget,*
Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :
Par empêchement du directeur du budget :
La sous-directrice,
M. CAMIADE

A N N E X E

<p>Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.
<p>Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.

<p>Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.
<p>Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.
<p>Directions régionales des affaires culturelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales des affaires culturelles d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales des affaires culturelles de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.
<p>Directions régionales des finances publiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques de Champagne-Ardenne, de Lorraine et d'Alsace ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques du Limousin, de Poitou-Charentes et d'Aquitaine ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques de Franche-Comté et de Bourgogne ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - regroupement des missions régionales des directions régionales des finances publiques de Picardie et de Nord-Pas-de-Calais.
<p>Directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des directions régionales de l'Institut national de la statistique et des études économiques de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.
<p>Agences régionales de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - fusion des agences régionales de santé d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine ; - fusion des agences régionales de santé d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ; - fusion des agences régionales de santé d'Auvergne et de Rhône-Alpes ; - fusion des agences régionales de santé de Basse-Normandie et de Haute-Normandie ; - fusion des agences régionales de santé de Bourgogne et de Franche-Comté ; - fusion des agences régionales de santé de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ; - fusion des agences régionales de santé de Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.

Préfectures de département pour ce qui concerne les agents exerçant des missions régionales	<ul style="list-style-type: none">- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ;- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;- Auvergne et Rhône-Alpes ;- Basse-Normandie et Haute-Normandie ;- Bourgogne et Franche-Comté ;- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;- Nord-Pas-de-Calais et Picardie.
Secrétariats généraux pour les affaires régionales	<ul style="list-style-type: none">- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ;- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;- Auvergne et Rhône-Alpes ;- Basse-Normandie et Haute-Normandie ;- Bourgogne et Franche-Comté ;- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;- Nord-Pas-de-Calais et Picardie.

Paris, le 13 JAN. 2015

La directrice générale de l'administration
et de la fonction publique

Le directeur du budget

à

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux
et directeurs des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Objet : modalités de mise en œuvre du dispositif de compensation de l'écart de cotisation de pension entre la fonction publique de l'État et les fonctions publiques territoriale et hospitalière

Annexe : modèle d'état récapitulatif

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2015

A compter du 1^{er} janvier 2015, un dispositif financier spécifique est mis en place par les ministères afin de favoriser le recrutement des fonctionnaires de l'État détachés dans la fonction publique territoriale ou hospitalière suite à une opération de restructuration.

La mobilité des fonctionnaires de l'État vers les collectivités locales ou les établissements publics de santé constitue un enjeu important pour favoriser les parcours au sein d'un même bassin d'emploi.

L'intégration directe constitue la voie privilégiée pour mettre en œuvre le recrutement par les collectivités ou les établissements hospitaliers, avec l'accord de l'agent et de l'employeur.

Pour autant, la voie du détachement demeure une voie fréquemment utilisée.

A cet égard, certains freins ont pu être mis en évidence, tel l'écart de cotisation de pension qui existe entre celui de l'État et des employeurs territoriaux et hospitaliers.

En effet, en application de l'article 46 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les employeurs territoriaux et hospitaliers sont assujettis au paiement des cotisations au compte d'affectation spéciale Pensions, avec un taux de cotisations plus élevé que si l'agent exerçant la mission relevait statutairement de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Aucune disposition générale n'existe à ce jour pour permettre à ces employeurs de compenser le surcoût engendré par l'accueil en détachement de fonctionnaires de l'Etat souhaitant effectuer une mobilité vers une collectivité locale ou un établissement public hospitalier dans le cadre d'une opération de restructuration ou de réorganisation des services.

C'est à cette fin que le ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité expérimente, depuis le 1^{er} janvier 2014, une prise en charge de ce différentiel afin de favoriser le recrutement des agents titulaires de catégorie B et C des filières ADS (Application du Droit des Sols) et ATESAT (Assistance Technique fournie par l'État pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement des Territoires).

Cette possibilité mérite d'être étendue.

Ainsi, afin de faciliter la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les fonctions publiques territoriale et hospitalière, il peut être prévu de compenser à la collectivité ou à l'établissement hospitalier, pendant quatre ans, le surcoût induit par l'écart de cotisation employeur entre les fonctions publiques territoriale et hospitalière et la fonction publique de l'Etat, au titre des pensions.

Un mécanisme de prise en charge de ce différentiel par les ministères est ainsi autorisé au bénéfice des employeurs territoriaux et hospitaliers.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application du dispositif qui pourra être mis en œuvre par les ministères qui le souhaitent.

I. Agents et employeurs éligibles

1. Les fonctionnaires de l'État détachés dans un autre versant de la fonction publique dans le cadre d'une opération de restructuration effective ou programmée

La population cible est constituée des fonctionnaires de l'État conduits, dans le cadre d'une suppression d'emploi liée à une opération prévue par arrêté, à exercer leurs fonctions par suite d'un détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Les opérations pouvant ouvrir droit au dispositif de compensation sont celles visées, d'une part, par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, et, d'autre part, par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique.

En tant que de besoin, dans l'éventualité où certaines opérations de restructuration ne bénéficieraient pas des dispositions de l'un ou l'autre des deux décrets susmentionnés, une décision interministérielle du ministre de la fonction publique, du ministre du budget et du ministre intéressé peut autoriser l'éligibilité de ces opérations au dispositif faisant l'objet de la présente circulaire.

2. Les employeurs territoriaux et hospitaliers

Les employeurs pouvant bénéficier du présent dispositif de compensation du différentiel de cotisation de pension sont les collectivités locales, les établissements publics qui en relèvent, ainsi que les établissements relevant de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des autres établissements publics administratifs.

II. Le mécanisme de prise en charge

1. Le montant de la compensation

Le montant de la compensation est égal à l'écart de montant entre la cotisation versée au CAS pensions par l'employeur et celui qu'il aurait versé à la CNRACL, si l'agent occupant les fonctions concernées était un agent relevant de la CNRACL.

L'assiette de cotisation est le traitement brut correspondant à l'échelon détenu par l'agent dans l'emploi d'accueil. Elle comprend également la nouvelle bonification indiciaire (NBI) éventuelle attachée à l'emploi d'accueil.

2. La durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge de la compensation est de quatre ans, sous réserve que le fonctionnaire reste en position de détachement durant cette période.

3. Le débiteur assurant la compensation

Le ministère ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire avant la prise d'effet de son détachement est redevable envers l'employeur de la compensation calculée dans les conditions du II de la présente circulaire.

III. Modalités pratiques

1. Responsabilité du chef de service d'affectation de l'agent avant son détachement

Dès la signature du détachement, le chef du service d'affectation de l'agent avant détachement adresse à la direction des ressources humaines du ministère ou de l'établissement dont l'agent relève un dossier comprenant :

- l'arrêté de détachement sortant du corps d'origine ;
- une fiche signée par le chef de service précisant la structure d'affectation et les fonctions exercées avant et après détachement.

La direction des ressources humaines concernée accuse réception du dossier auprès du service émetteur dans un délai de 15 jours.

La collectivité ou l'établissement public d'accueil est rendu destinataire des coordonnées précises de la structure à laquelle il doit s'adresser pour l'application des dispositions de la présente circulaire.

2. Responsabilité de la collectivité ou de l'employeur accueillant l'agent en détachement

La collectivité ou l'établissement public d'accueil s'acquitte des cotisations normalement dues au CAS Pensions.

Pour le versement de la compensation, elle (ou il) adresse de façon semestrielle à la direction des ressources humaines du ministère ou de l'établissement public dont relève l'agent en détachement, un état récapitulatif, conforme au document annexé à la présente circulaire, certifié par le comptable de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil.

Une copie des bulletins de salaires des mois considérés ainsi que les coordonnées du compte à créditer (RIB original au 1^{er} paiement) sont également jointes à l'envoi.

3. Responsabilité du ministère dont relève l'agent en détachement

Le bureau du budget de personnel de la direction des ressources humaines du ministère dont relève l'agent en détachement procède au paiement des sommes dues sur les crédits du titre VI de son programme ministériel support dans un délai d'un mois et demi à compter de la réception de la demande de paiement complète.

IV. Mise en œuvre et suivi du dispositif

1. Entrée en vigueur

Le dispositif de compensation entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Il s'applique aux seules opérations de restructuration prononcées à compter de cette date.

2. Suivi de la mesure

Les ministères adressent, le 31 janvier de chaque année au plus tard, à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la direction du budget la liste des opérations de restructuration ou de réorganisation des services ayant conduit à l'utilisation pour l'année N-1 du présent dispositif, ainsi qu'une synthèse des effectifs (par grade et par service) et des montants concernés.

La directrice générale de l'administration et de la
fonction publique

Le directeur du budget

Marie-Anne LEVEQUE



Denis MORIN



**Dispositif de compensation de l'écart de taux de cotisation pensions entre la FPE et la FPT / FPH
dans le cas de détachement d'un agent de l'État
suite à une opération de restructuration ou de réorganisation des services**

Employeur concerné (collectivité ou établissement public) :
 Département : _____ au _____
 État de la demande de remboursement au titre de la période du _____

Nom de l'agent	Prénom de l'agent	Service d'affectation	Corps d'origine	Date du début de détachement	Période de remboursement		Montant total de traitement brut perçu sur la période considérée*	Montant total de NBI éventuellement perçu sur la période considérée*	Cotisations pension CAS pensions civiles versées	Cotisations pension au taux CNRACL	Différence	Observations éventuelles
					du	au						
Total												

* joindre les copies des bulletins de paye pour la période considérée

Fait à _____, le _____
 Pour valoir demande de remboursement
 Le représentant de l'employeur (collectivité ou établissement public)

Visa du comptable de l'employeur (collectivité ou établissement public)
 Certifié exact, le _____

Réforme territoriale de l'Etat

Procédures de versement des indemnités instituées par le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

Cette fiche, destinée aux gestionnaires RH et paie, vise à préciser les modalités de versement et de financement des dispositifs indemnitaires d'accompagnement des réorganisations des services de l'Etat dans les régions fusionnées au 1^{er} janvier 2016. Elle complète la foire aux questions dédiée à l'accompagnement de la réforme territoriale, que les gestionnaires sont également invités à consulter.

Quelle est la procédure de versement de la PARRE et de l'IDV ?

La réorganisation étant à l'initiative de l'administration, cette dernière vérifie l'éligibilité des agents, leur propose le versement des mesures indemnitaires et en assure la prise en charge financière. La procédure ci-dessous, qui a vocation à être adaptée par les employeurs, doit contribuer à garantir un traitement en égalité entre les agents relevant de différentes administrations. Outre les pièces justificatives exigées par le comptable pour la mise en paiement (*cf. infra*), elle vise également à sécuriser l'ensemble des procédures de versement.

Objectifs	Actes à établir et pièces à fournir par l'agent
1. Recensement et information des agents éligibles à la PARRE	
<i>S'agissant des critères d'éligibilité, consulter la FAQ réforme territoriale acteurs RH</i>	L'administration remet aux agents concernés un formulaire (en PJ) de demande de versement de la PARRE.
2. Demande d'attribution de la PARRE	
Préciser la situation de l'agent au regard de l'attribution de la prime : situation du conjoint (cesse son activité, est également concerné par la réorganisation régionale), versement fractionné	Demande complétée. <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cas où le conjoint est également concerné par la réorganisation : déclaration sur l'honneur des deux conjoints mentionnant le bénéficiaire de la prime. - En cas d'enfants à charge : copie du livret de famille ou jugement de divorce ou attestation CAF. - Dans le cas où le conjoint doit cesser son activité : pièces justifiant la cessation d'activité. - Attestation de déménagement - Attestation de prise à bail d'un logement distinct - Attestation de participation à une ou des formations d'adaptation au poste d'une durée d'au moins cinq journées, visées par le nouveau responsable hiérarchique <i>NB : la forme de ces pièces est définie par l'employeur.</i>

3. Arrêté attributif <i>établi une fois la mobilité devenue définitive</i> (PARRE géographique)	
Cf. PJ à transmettre au comptable. Si un complément à la mobilité du conjoint est sollicité, l'administration établit un arrêté attributif spécifique visant l'article 4 du décret n°2015-1120 (cf. PJ à transmettre au comptable).	
4. Arrêté attributif <i>établi une fois la mobilité devenue définitive</i> (PARRE fonctionnelle)	
Cf. PJ à transmettre au comptable.	

Pour l'indemnité de départ volontaire, le cadre réglementaire du décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire s'applique, avec deux spécificités : d'une part, la condition de se situer à deux années au moins de l'âge d'ouverture des droits à pension au lieu de cinq années dans le dispositif général, et d'autre part, le calcul du montant, sur la base d'un mois de rémunération par année d'ancienneté¹, dans la limite de deux ans. L'arrêté ouvrant droit à l'IDV (mentionné à l'article 2 du décret n°2008-368 précité) est le même que celui ouvrant droit à la PARRE.

Imputations comptables et pièces justificatives du paiement à fournir par l'administration :

Type de prime	Pièces justificatives à transmettre au comptable	Codes éléments de rémunération
PARRE « géographique »	<ul style="list-style-type: none"> - arrêté attributif faisant référence au 1° de l'article 2 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 et visant l'arrêté fixant la liste des opérations de réorganisations de service ouvrant droit à la prime (1) ; - état liquidatif [<i>s'il s'agit du paiement d'une deuxième fraction, l'état liquidatif devra le mentionner et indiquer la date de paiement de la première fraction</i>] ; - attestation de l'employeur qui précise que l'agent remplit bien la condition d'ancienneté et qu'il ne perçoit pas par ailleurs la prime de restructuration et le complément à la mobilité du conjoint prévus par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 (codes 1491 et 1492) ; - en cas de couple d'agents publics (mariés, pacsés ou concubins), une déclaration sur l'honneur mentionnant le bénéficiaire de la prime ; - si la date d'affectation est antérieure à l'arrêté fixant la liste des opérations de réorganisation de service, certificat administratif attestant le rattachement de la mobilité à la réorganisation territoriale de l'Etat. 	201894 P.A.R.R. ETAT 1ERE PART D2015-1120*04/09/2015

¹ La rémunération de référence étant calculée par rapport à la rémunération perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission.

PARRE « fonctionnelle »	- arrêté attributif faisant référence au 2° de l'article 2 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 ; - état liquidatif.	201895 P.A.R.R. ETAT 2EME PART D2015-1120*04/09/2015
Complément à la mobilité du conjoint	- arrêté attributif visant l'article 4 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 ; - état liquidatif ; - attestation de l'employeur précisant que l'agent ne perçoit pas par ailleurs, la prime de restructuration et le complément à la mobilité du conjoint prévus par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 (codes 1491 et 1492).	201896 COMPLT MOBILITE CONJOINT D2015-1120*04/09/2015
Indemnité de départ volontaire	- arrêté attributif visant l'article 6 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 ; - état liquidatif.	201897 IND. DE DEPART VOLONTAIRE D2015-1120*04/06/2015 - DEROGATIONS AU D2008-368*17/04/2008

(1) Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint – NOR PRMG1531008A – JO du 26 décembre 2015

NB : Dans le cas d'une attribution simultanée des parts géographique et fonctionnelle de la PARRE, un seul arrêté attributif peut être établi.

L'ensemble de ces dépenses sont imputées sur le compte PCE 6412170000 « Autres indemnités liées à la résidence et à la mobilité ».

Comment les indemnités sont-elles financées et suivies en gestion ?

Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire liés à la réforme territoriale sont financés par une enveloppe budgétaire spécifique mise en place en loi de finances pour 2016. Ce fonds d'accompagnement interministériel de la réforme (FAIRE) a vocation à financer exclusivement la PARRE, tant géographique que fonctionnelle, ainsi que les versements associés de complément à la mobilité du conjoint et les indemnités de départ volontaire.

Les crédits du FAIRE sont portés par le programme budgétaire 551 « Provision relative aux rémunérations publiques », à hauteur de 11,4 M€ pour 2016. Les dépenses sont dans un premier temps imputées sur les programmes budgétaires des ministères qui portent la rémunération des agents concernés. Dans un second temps, les crédits du FAIRE abonderont les crédits de ces programmes par arrêté du ministre chargé des finances, conformément à l'article 11 de la LOLF.

En fonction du rythme de décaissement prévu et réalisé, la répartition des crédits du FAIRE pourra être effectuée en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Elle sera basée sur les prévisions de dépense des ministères et sur la dépense effective en paye, constatée par les codes éléments de rémunération précités.

Les prévisions de dépense devront être transmises par les ministères dans le cadre des conférences budgétaires (février, mai, septembre) sur le modèle ci-dessous :

	1 ^{er} trimestre 2016	2 ^{ème} trimestre 2016	3 ^{ème} et 4 ^{ème} trimestre 2016	2017	2018
Programme budgétaire	€	€	€	€	€
Montant prévisionnel PARRE géographique	€	€	€	€	€
Montant prévisionnel PARRE fonctionnelle	€	€	€	€	€
Montant prévisionnel compléments mobilité du conjoint	€	€	€	€	€
Montant prévisionnel indemnité de départ volontaire	€	€	€	€	€

Les ministères sont donc invités à mettre en place dès à présent le recensement des prévisions de versement et leurs modalités d'actualisation.

Enfin, le suivi du nombre de demandes et de bénéficiaires effectifs fera l'objet d'une présentation dans les instances de dialogue social et notamment dans le cadre du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Textes applicables

Dispositif spécifique à la réorganisation territoriale de l'Etat

- Décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint

Autres textes applicables à la réforme territoriale dans les conditions déterminées par le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015

- Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire, dans les conditions précisées par les articles 6 et 7 du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015
- Décret n°2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la fonction publique de l'Etat, dans les conditions précisées par l'article 9 du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015
- Décret n°2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique (complément indemnitaire d'accompagnement), dans les conditions précisées par l'article 9 du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015

Annexes - Formulaires de demande de versement de la PARRE et de l'aide à la mobilité du conjoint

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ACCOMPAGNEMENT DE LA REORGANISATION REGIONALE DE L'ETAT ET DE L'AIDE A LA MOBILITE DU CONJOINT

NOM :
Prénom :
Corps/grade :

Service et région (avant la réorganisation) :

Service, région et date d'affectation (après la réorganisation) :

▶ Situation initiale

- Adresse de la résidence familiale avant la nouvelle affectation :

.....
.....

Adresse de la résidence administrative avant la nouvelle affectation :

.....
.....

▶ Situation postérieure à l'opération de réorganisation régionale :

- Adresse de la résidence administrative d'accueil :

.....
.....

▶ En cas de changement de résidence familiale :

- Date du changement de résidence familiale : / /

- Adresse de la résidence familiale après la nouvelle affectation :

.....
.....

▶ En cas de prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale :

- Date de début du bail : / /

- Adresse du logement pris à bail :

.....
.....

▶ Demande d'attribution de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint : OUI - NON

▶ Enfant(s) à charge : OUI - NON

Liste des PJ à joindre à la demande :

- Dans le cas où le conjoint est également concerné par la réorganisation : déclaration sur l'honneur des deux conjoints mentionnant le bénéficiaire de la prime.
- En cas d'enfants à charge : copie du livret de famille ou jugement de divorce ou attestation CAF.
- Dans le cas où le conjoint doit cesser son activité : pièces justifiant la cessation d'activité.
- Attestation de déménagement
- Attestation de prise à bail d'un logement distinct

Fait à,..... le

Signature de l'agent

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ATTRIBUTION

**DE LA PRIME D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE
DANS LE CADRE DE LA REORGANISATION REGIONALE DE L'ETAT**

**

NOM :

Prénom :

Corps/grade :

▶ Avant réorganisation :

- Région :
- Service :
- Poste occupé :

▶ Après réorganisation :

- Région :
- Service :
- Poste occupé :

▶ Types de formation et durée des stages

-
-
-
-

▶ Les cinq jours de formation ont-ils été suivis dans les 6 mois suivant la prise de poste : OUI - NON

Liste des PJ à joindre à la demande :

Attestation de participation à une ou des formations d'adaptation au poste d'une durée d'au moins cinq journées, visées par le nouveau responsable hiérarchique

Fait à,..... le

Signature de l'agent

Engagement n° 12

Assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux

NOR : RDFF1510331D

Publics concernés : agents publics occupant ou susceptibles d'occuper les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet ainsi que les emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

Objet : modification de certaines dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat et aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, à l'exception des dispositions du chapitre IV qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret modifie le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat sur les points suivants :

- la suppression des trois groupes d'emplois existants, le décret distinguant seulement désormais les emplois de sous-directeur de ceux de chef de service (hormis pour le ministère chargé des affaires étrangères) ;
- l'adaptation des conditions d'accès à ces emplois, notamment au sein des établissements publics administratifs et des autorités administratives indépendantes ;
- l'instauration d'une période probatoire d'une durée d'un an avant renouvellement pour les fonctionnaires nommés pour la première fois sur un emploi de sous-directeur ou de chef de service.

Le décret prévoit également d'harmoniser les viviers et les conditions d'accès aux emplois de sous-directeur, de chef de service, de directeur de projet, d'expert de haut niveau et aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, notamment avec la possibilité d'accès à ces emplois de fonctionnaire de catégorie A appartenant à des corps dont l'indice terminal ne culmine pas en hors-échelle B sous certaines conditions d'occupation d'emplois supérieurs au préalable.

Le décret prévoit en outre des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des personnels occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat dans le cadre de la réorganisation des services de l'Etat en région (clause de maintien provisoire de la situation administrative des personnels dont l'emploi est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur, dispositions relatives aux préfigurateurs des nouvelles directions régionales et possibilité de prolonger les détachements sur les emplois de direction concernés au-delà des durées maximales prévues aux fins de cohérence avec le calendrier de la réforme des services déconcentrés régionaux de l'Etat).

Références : le présent décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment son article R. 27 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;

Vu le décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration ;

Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 modifié relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (commission statutaire) en date du 10 avril 2015 ;

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

Décète :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions modifiant le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics

Art. 1^{er}. – Le décret du 21 avril 2008 susvisé est modifié conformément aux articles 2 à 9 du présent décret.

Art. 2. – A l'article 1^{er}, les mots : « ou les administrations assimilées et les établissements publics de l'Etat » sont remplacés par les mots : « , les administrations assimilées, les établissements publics de l'Etat et les services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes ».

Art. 3. – L'article 4 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « des préfets, », sont insérés les mots : « des hauts-commissaires de la République, des directeurs de l'administration territoriale de l'Etat, » ;

2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Des emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet peuvent être créés au sein des services administratifs du Conseil d'Etat ou de la Cour des comptes. Ils sont placés sous l'autorité du vice-président du Conseil d'Etat ou du premier président de la Cour des comptes. »

Art. 4. – Au premier alinéa de l'article 6, la phrase : « Cet avis de vacance est publié au *Journal officiel* de la République française. » est remplacée par la phrase : « Cet avis de vacance est soumis à l'accord du Premier ministre, après avis du ministre chargé de la fonction publique, avant publication au *Journal officiel* de la République française. »

Art. 5. – L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 9.* – I. – Peuvent être nommés à l'emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet les fonctionnaires appartenant à un corps civil recruté par la voie de l'École nationale d'administration ou de l'École polytechnique, ou à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou assimilée et dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B, les magistrats de l'ordre judiciaire, les officiers de carrière détenant au moins le grade de colonel ou un grade équivalent de la hiérarchie militaire et les membres du corps du contrôle général des armées.

« II. – Pour être nommés aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet, les agents mentionnés au I doivent justifier, au moment de leur nomination, d'au moins huit années de services effectifs accomplis soit dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois mentionnés au I ou dans le corps judiciaire, soit dans les corps des officiers de carrière ou assimilés.

« Les services accomplis en position de détachement dans un emploi de même niveau ou de niveau supérieur sont pris en compte pour le calcul de cette ancienneté.

« Les services accomplis sur des emplois d'un niveau comparable aux emplois cités à l'alinéa précédent en application des 7° et 14° de l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions sont également pris en compte au titre des durées de services mentionnées au deuxième alinéa.

« III. – Par dérogation au I, les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou assimilée et dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 peuvent être nommés aux emplois de directeur de projet ou d'expert de haut niveau s'ils justifient d'une durée minimum de huit ans de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à la hors-échelle B.

« IV. – En outre, s'agissant des fonctionnaires appartenant aux corps auxquels donne accès l'École nationale d'administration et des administrateurs des postes et télécommunications, ils doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue par l'article 1^{er} du décret du 4 janvier 2008 susvisé.

« Les administrateurs territoriaux doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue par le 2° de l'article 15 du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

« Les autres fonctionnaires qui, de par le statut qui les régit, sont astreints à une obligation de mobilité statutaire doivent l'avoir accomplie. »

Art. 6. – L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10.* – Seules peuvent être nommées dans un emploi du groupe I et du groupe II les personnes mentionnées à l'article 9 et qui ont occupé au moins deux emplois distincts, pendant une durée minimale de deux ans chacun, parmi les emplois suivants :

« 1° Les emplois mentionnés à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé ;

« 2° Les emplois occupés en position de détachement, relevant d'un statut d'emplois et dotés d'un indice brut terminal au moins égal à la hors-échelle B ;

« 3° Les emplois de sous-préfet de 1^{re} catégorie ainsi que les postes territoriaux relevant d'un échelon fonctionnel ou d'une classe fonctionnelle du corps des sous-préfets ;

« 4° Les emplois de direction occupés dans le secteur public, en dehors des emplois mentionnés ci-dessus, ou dans le secteur privé. Ces emplois doivent être d'un niveau équivalent au moins à celui de sous-directeur d'administration centrale ou d'un emploi régi par le présent décret. »

Art. 7. – Après l'article 10, il est inséré un article 10-1 ainsi rédigé :

« *Art. 10-1.* – Les agents nommés dans l'un des emplois régis par le présent décret sont placés en position de détachement.

« La commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emplois dont relève l'agent n'est pas consultée sur la mise en position de détachement. »

Art. 8. – L'article 12 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « comportant un indice », sont insérés les mots : « immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à l'indice » et les mots : « dont elles bénéficiaient dans le grade ou » sont remplacés par les mots : « détenu dans » ;

2° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents qui ont atteint ou atteignent dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui du groupe de l'emploi dans lequel ils sont nommés conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade d'origine, tant qu'ils y ont intérêt. »

Art. 9. – L'article 14 est abrogé.

CHAPITRE II

Dispositions modifiant le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat

Art. 10. – Le décret du 31 mars 2009 susvisé est modifié conformément aux articles 11 à 14 du présent décret.

Art. 11. – L'article 13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 13.* – I. – Peuvent être nommés dans l'un des emplois des groupes I et II mentionnés à l'article 2 du présent décret les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B, les magistrats de l'ordre judiciaire, les officiers de carrière détenant au moins le grade de colonel ou assimilé.

« Les agents mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier, en outre, de huit ans de services accomplis soit dans un ou plusieurs de ces corps ou cadres d'emplois ou dans le corps judiciaire, soit dans les corps des officiers de carrière ou assimilés.

« Les services accomplis en position de détachement sur un emploi de même niveau ou de niveau supérieur sont pris en compte pour le calcul de cette ancienneté.

« Les services accomplis sur des emplois d'un niveau comparable aux emplois cités à l'alinéa précédent en application des 7° et 14° de l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions sont également pris en compte au titre des durées de services mentionnées au deuxième alinéa.

« II. – Pour être nommés, les fonctionnaires appartenant aux corps auxquels donne accès l'Ecole nationale d'administration et au corps des administrateurs des postes et télécommunications doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue à l'article 1^{er} du décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration. De même, les administrateurs territoriaux doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue par le 2 de l'article 15 du décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

« Les autres fonctionnaires qui, de par le statut qui les régit, sont astreints à une obligation de mobilité statutaire doivent l'avoir accomplie.

« III. – Peuvent également être nommés dans l'un des emplois des groupes I et II mentionnés à l'article 2 du présent décret :

« 1° Les agents ayant occupé un ou des emplois du groupe III pendant une durée minimum de quatre ans ;

« 2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou assimilée et dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 s'ils justifient d'une durée minimum de huit ans de

services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à la hors-échelle B. »

Art. 12. – L'article 16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emplois dont relève l'agent n'est pas consultée sur la mise en position de détachement. »

Art. 13. – L'article 17 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « classés à l'indice immédiatement supérieur » sont remplacés par les mots : « classés à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur » et les mots : « ou à l'indice égal ou, » sont remplacés par les mots : « ou à l'échelon comportant un indice égal ou, » ;

2° Au troisième alinéa, après les mots : « de leur grade d'origine », sont ajoutés les mots : « ou emploi ».

Art. 14. – Le deuxième alinéa de l'article 20 est supprimé.

CHAPITRE III

Dispositions modifiant le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat

Art. 15. – Le décret du 9 janvier 2012 susvisé est modifié conformément aux articles 16 à 27 du présent décret.

Art. 16. – L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2. – I. – Les chefs de service assurent l'encadrement d'un service au sein des administrations centrales et des administrations assimilées. Ils peuvent aussi, simultanément ou non, occuper des fonctions, d'une importance particulière, d'adjoint auprès des secrétaires généraux de ministère et des directeurs généraux et directeurs d'administration centrale.

« Ils peuvent diriger des services à compétence nationale d'une importance particulière, rattachés directement à un ministre ou à un directeur d'administration centrale. Ils peuvent diriger également des établissements publics dotés d'attributions importantes.

« Au sein d'un établissement public ou d'une autorité administrative indépendante, ils peuvent se voir confier la responsabilité d'une unité de niveau comparable à celui d'un service d'administration centrale.

« II. – Les sous-directeurs sont chargés de l'encadrement d'une sous-direction au sein des administrations centrales et administrations assimilées ; ils peuvent également, simultanément ou non, assister un directeur général ou un directeur d'administration centrale.

« Ils peuvent diriger des services à compétence nationale de moindre importance que ceux mentionnés au deuxième alinéa du I, rattachés à un directeur d'administration centrale ou à un chef de service.

« Au sein d'un service à compétence nationale, d'une autorité administrative indépendante ou d'un établissement public, ils peuvent se voir confier la responsabilité d'une unité de niveau comparable à celui d'une sous-direction d'administration centrale. »

Art. 17. – L'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3. – La liste des emplois mentionnés à l'article 1^{er} est fixée par un arrêté signé conjointement, d'une part, par le Premier ministre et par les ministres chargés respectivement de la fonction publique et du budget et, d'autre part :

« 1° Pour les administrations centrales, administrations assimilées et services à compétence nationale, par les ministres dont relèvent les emplois ;

« 2° Pour les établissements publics administratifs, par les ministres chargés de la tutelle ; en ce cas, l'arrêté est pris sur proposition du responsable exécutif de l'établissement ou du président du conseil d'administration, du conseil de surveillance de l'établissement ou de l'organe délibérant qui en tient lieu si le chef de service dont l'emploi est régi par le présent décret assure les fonctions de responsable exécutif de l'établissement ;

« 3° Pour les services administratifs du Conseil d'Etat, de la Cour des comptes et pour les autorités administratives indépendantes, par respectivement le vice-président du Conseil d'Etat, le premier président de la Cour des comptes et le président de l'autorité administrative. »

Art. 18. – Après le dernier alinéa, l'article 4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, au sein des établissements publics administratifs et des autorités administratives indépendantes comprenant au plus quatre emplois régis par le présent décret, ces emplois peuvent être pourvus indifféremment par les agents mentionnés au présent article. »

Art. 19. – L'article 5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. – I. – Pour être nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1, les agents mentionnés à l'article 4 doivent justifier d'une durée minimum de services effectifs accomplis soit dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois mentionnés à cet article ou dans le corps judiciaire, soit dans les corps des officiers de carrières ou assimilés.

« Les services accomplis en position de détachement sur un ou plusieurs emplois d'un niveau culminant au moins en HEB sont pris en compte pour le calcul de cette ancienneté.

« Les services accomplis sur des emplois d'un niveau comparable en application des 7° et 14° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 susvisé sont également pris en compte au titre des durées de services mentionnées au présent article.

« II. – Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 4, les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 peuvent également être nommés, dans les mêmes limites, dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er}, s'ils justifient d'une durée minimum de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à la hors-échelle B.

« III. – La durée de service mentionnée au I et au II du présent article est de huit ans pour une nomination sur un emploi de sous-directeur et de dix ans pour une nomination sur un emploi de chef de service.

« IV. – Les fonctionnaires appartenant aux corps auxquels donne accès l'École nationale d'administration et au corps des administrateurs des postes et télécommunications doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue à l'article 1^{er} du décret du 4 janvier 2008 susvisé. De même, les administrateurs territoriaux doivent avoir satisfait à l'obligation de mobilité prévue par le 2° de l'article 15 du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

« Les autres fonctionnaires qui, de par le statut qui les régit, sont astreints à une obligation de mobilité statutaire doivent l'avoir accomplie. »

Art. 20. – L'article 7 est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est précédé d'un « I » et le deuxième alinéa d'un « II » ;

2° Au 2° du II, après les mots : « du responsable exécutif de l'établissement », sont ajoutés les mots : « ou du président du conseil d'administration, du conseil de surveillance de l'établissement ou de l'organe délibérant qui en tient lieu si le chef de service nommé assure les fonctions de responsable exécutif de l'établissement » ;

3° Au sixième alinéa, les mots : « au plus » sont supprimés ;

4° Après le dernier alinéa, il est ajouté un III et un IV ainsi rédigés :

« III. – Par dérogation au II, lorsque l'agent est nommé pour la première fois dans un emploi de sous-directeur ou de chef de service au sein d'un département ministériel, de la Caisse des dépôts et consignations, d'un établissement public administratif ou d'une autorité administrative indépendante, la nomination est prononcée pour une durée d'un an, renouvelable pour une durée de deux ans puis pour une dernière période de trois ans.

« La durée totale d'occupation d'un même emploi ne peut excéder six ans. Trois mois au moins avant le terme de la période d'un an mentionnée au précédent alinéa, l'agent ayant ainsi été nommé peut demander à être reconduit dans ses fonctions. La décision de renouveler son détachement sur le même emploi intervient deux mois au plus tard avant le terme de la même période selon les modalités précisées au II.

« IV. – Pour l'application du III, est considéré comme un même département ministériel l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

« Relèvent également d'un même département ministériel les services placés sous l'autorité d'un même ministre mais ne relevant pas du secrétaire général. »

Art. 21. – Après l'article 8, il est inséré un article 8-1 ainsi rédigé :

« Art. 8-1. – Les agents occupant un emploi mentionné à l'article 1^{er} font l'objet d'une évaluation conduite par leur supérieur hiérarchique direct. Un arrêté du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique précise les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et le contenu du compte rendu. »

Art. 22. – L'article 9 est ainsi modifié :

1° Au I, les mots : « classés à l'indice immédiatement supérieur » sont remplacés par les mots : « classés à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur » et les mots : « d'origine ou à l'indice égal » sont remplacés par les mots : « d'origine ou à l'échelon comportant un indice égal » ;

2° Au IV, après les mots : « décret du 21 avril 2008 susvisé », sont insérés les mots : « ou du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, » et les mots : « du groupe » sont supprimés.

Art. 23. – L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10. – Les emplois de chef de service comprennent sept échelons. La durée du temps passé dans les deux premiers échelons est de un an. Elle est de deux ans dans les troisième, quatrième et cinquième échelons. Elle est de trois ans dans le sixième échelon.

« Les emplois de sous-directeur comprennent huit échelons. La durée du temps passé dans les quatre premiers échelons est d'un an. Elle est de deux ans dans les cinquième et sixième échelons. Elle est de trois ans dans le septième échelon. »

Art. 24. – L'article 12 est abrogé.

Art. 25. – Le chapitre II devient le chapitre III.

Art. 26. – Après l'article 11, il est inséré un chapitre II ainsi rédigé :

« CHAPITRE II

« *Dispositions spécifiques applicables aux emplois de sous-directeur relevant de l'administration centrale et des services à compétence nationale du ministère chargé des affaires étrangères*

« *Art. 12-1.* – I. – Par dérogation aux dispositions régissant les emplois de sous-directeur prévues par l'article 3 du présent décret, les emplois de sous-directeur relevant de l'administration centrale et des services à compétence nationale du ministère chargé des affaires étrangères sont répartis en deux groupes :

« Le groupe A comprend les emplois de sous-directeur qui correspondent aux emplois les plus importants.

« Le groupe B comprend les autres emplois de sous-directeur.

« II. – L'arrêté mentionné au II de l'article 3 du présent décret relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur relevant de l'administration centrale et des services à compétence nationale du ministère des affaires étrangères fixe la liste des emplois de chef de service et de sous-directeur et le classement de ces derniers entre le groupe A et le groupe B.

« Les sous-directeurs nommés, dont l'emploi n'a pas fait l'objet d'un classement, le sont dans un emploi du groupe B.

« *Art. 12-2.* – Par dérogation à l'article 5, la durée de services effectifs requise pour pouvoir être détaché dans un emploi de sous-directeur est de six ans pour les emplois du groupe B et de huit ans pour les emplois du groupe A.

« *Art. 12-3.* – Les emplois de sous-directeur du groupe A comprennent six échelons. La durée du temps passé dans les deux premiers échelons est de un an. Elle est de deux ans dans les troisième et quatrième échelons. Elle est de trois ans dans le cinquième échelon.

« Les emplois de sous-directeur du groupe B comprennent sept échelons. La durée du temps passé dans les trois premiers échelons est de un an. Elle est de deux ans dans les quatrième et cinquième échelons. Elle est de trois ans dans le sixième échelon.

« *Art. 12-4.* – Sauf dispositions contraires prévues par le présent chapitre, les dispositions régissant les emplois de chef de service et de sous-directeur figurant au chapitre I^{er} du présent décret s'appliquent aux emplois de sous-directeur de l'administration centrale et des services à compétence nationale du ministère chargé des affaires étrangères. »

Art. 27. – L'article 14 est abrogé.

CHAPITRE IV

Mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant les emplois de directeur régional, de directeur régional adjoint, de secrétaire général pour les affaires régionales ou d'adjoint au secrétaire général pour les affaires régionales et concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat

Art. 28. – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux fonctionnaires détachés dans un emploi régi par le décret du 31 mars 2009 susvisé au sein d'une direction régionale ou d'un secrétariat général pour les affaires régionales dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions en application de la loi du 16 janvier 2015 susvisée.

Art. 29. – Par dérogation aux articles 11 et 16 du décret du 31 mars 2009 susvisé, les durées maximales de détachement dans les emplois de directeur régional, de directeur régional adjoint, de secrétaire général pour les affaires régionales ou d'adjoint au secrétaire général pour les affaires régionales régis par ledit décret peuvent être prolongées jusqu'à la suppression de la direction régionale ou du secrétariat général pour les affaires régionales dans lesquels ils exercent leurs fonctions.

Art. 30. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 28 nommés dans un nouvel emploi classé dans un groupe inférieur mentionné à l'article 2 du décret du 31 mars 2009 susvisé conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, le bénéfice des dispositions régissant l'emploi de détachement qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les fonctionnaires mentionnés à l'article 28 qui ne sont pas nommés dans un nouvel emploi régi par le décret du 31 mars 2009 susvisé en raison de la suppression de leur précédent emploi régi par le même décret conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans, le bénéfice des dispositions régissant l'emploi de détachement qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite. Après trois ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié.

Parmi les cinq années de conservation de la situation à titre personnel prévues aux premier et deuxième alinéas, deux ans pourront être comptabilisés au titre des années de services effectifs accomplis, requises pour l'accès aux emplois régis par le décret du 21 avril 2008 susvisé, le décret du 31 mars 2009 susvisé et le décret du 9 janvier 2012 susvisé dans leur rédaction issue du présent décret.

Art. 31. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 28 qui auront été chargés de préfigurer une nouvelle direction régionale pourront être nommés dans l'emploi de directeur, de secrétaire général pour les affaires

régionales ou dans celui d'adjoint au directeur ou au secrétaire général pour les affaires régionales, correspondant à la direction dont ils auront assuré la préfiguration, nonobstant la circonstance qu'ils ne remplissent pas les conditions relatives aux indices terminaux des corps et cadre d'emplois et à l'ancienneté dans la fonction publique mentionnées aux articles 13, 14 et 15 du décret du 31 mars 2009 susvisé.

CHAPITRE V

Dispositions transitoires et finales

Art. 32. – I. – Les agents en fonctions à la date d'entrée en vigueur du présent chapitre dans un emploi régi par les décrets du 21 avril 2008 susvisé, du 31 mars 2009 susvisé ou du 9 janvier 2012 susvisé ne peuvent se voir opposer les dispositions nouvelles applicables à l'emploi qu'ils occupent issues du présent décret. Ils sont réputés remplir les conditions pour être nommés à des emplois de même niveau régis par le statut duquel ils relèvent.

II. – Les fonctionnaires qui ont occupé un ou plusieurs emplois régis par le décret du 9 janvier 2012 susvisé, dans sa rédaction antérieure au présent décret ou par le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat sont réputés remplir les conditions pour être nommés aux emplois de chef de service et de sous-directeur régis par le présent décret.

Art. 33. – I. – Les agents nommés sur les emplois mentionnés à l'article 1 du décret du 9 janvier 2012 susvisé avant l'entrée en vigueur du présent décret et exerçant les fonctions de chef de service ou de sous-directeur des administrations de l'Etat à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont maintenus dans leurs fonctions, à compter de cette date, pour la durée de leur détachement restant à courir en application de l'article 7 du décret du 9 janvier 2012 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret.

II. – Les sous-directeurs du groupe III sont reclassés dans l'emploi de sous-directeur régi par le présent décret conformément au tableau de correspondance suivant :

SITUATION ANCIENNE Sous-directeur de groupe III	SITUATION NOUVELLE Sous-directeur	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur
	8 ^e échelon	
7 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

III. – Les sous-directeurs du groupe II sont reclassés à l'échelon comportant un indice égal dans l'emploi de sous-directeur régi par le présent décret et conservent l'ancienneté d'échelon précédemment acquise dans leur précédent emploi dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

IV. – Les chefs de service du groupe II sont reclassés dans l'emploi de chef de service régi par le présent décret conformément au tableau de correspondance suivant :

SITUATION ANCIENNE Chef de service de groupe II	SITUATION NOUVELLE Chef de service	
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur
	7 ^e échelon	
6 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

V. – Les chefs de service du groupe I sont reclassés à l'échelon comportant un indice égal dans l'emploi de chef de service régi par le présent décret et conservent l'ancienneté d'échelon précédemment acquise dans leur précédent emploi dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur.

VI. – Les sous-directeurs des groupes I et II relevant de l'administration centrale et des services à compétence nationale du ministère des affaires étrangères sont reclassés à l'échelon comportant un indice égal dans l'emploi de sous-directeur correspondant respectivement aux groupes A et B et conservent l'ancienneté d'échelon précédemment acquise dans leur précédent emploi.

Art. 34. – Par dérogation aux dispositions figurant au III de l'article 13 du décret du 31 mars 2009 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret et jusqu'au 30 juin 2018, les conditions de service prévues au troisième alinéa du III sont réduites à six ans.

Art. 35. – Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, à l'exception des dispositions du chapitre IV qui entrent en vigueur le lendemain de la date de publication.

Art. 36. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des outre-mer 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 31 juillet 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU

*La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie,*

SÉGOLÈNE ROYAL

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*

CHRISTIANE TAUBIRA

Le ministre de la défense,

JEAN-YVES LE DRIAN

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

FRANÇOIS REBSAMEN

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*

LAURENT FABIUS

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*

NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*

MARISOL TOURAINÉ

Le ministre de l'intérieur,

BERNARD CAZENEUVE

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
STÉPHANE LE FOLL

*La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité,*
SYLVIA PINEL

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*
PATRICK KANNER

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
EMMANUEL MACRON

*La ministre de la culture
et de la communication,*
FLEUR PELLERIN

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN



MINISTÈRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS
Le directeur du Budget

MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Paris le 18 FEV. 2016

à

Destinataires *in fine*

Objet : Mise en œuvre du chapitre IV du décret n°2015-984 du 31 juillet 2015 prévoyant des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat concernés par la nouvelle organisation des services de l'Etat en région

PJ. : Deux modèles d'arrêté

Le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux apporte, dans ses trois premiers chapitres, plusieurs modifications aux décrets :

- n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

- n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) ;

- n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

Le décret prévoit en outre, dans son chapitre IV, **des mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois de direction en région et concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat en région**. Ces mesures sont entrées en vigueur le 6 août 2015. Elles sont de trois types :

- 1) possibilité de prolonger les détachements sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat concernés au-delà des durées maximales prévues ;
- 2) maintien provisoire de la situation administrative précédemment détenue par l'agent qui occupait un emploi de DATE en cas de suppression ou de nomination de l'agent dans un emploi de DATE classé dans un groupe inférieur à celui occupé précédemment.
- 3) possibilité de nommer les directeurs désignés comme préfigurateurs des nouveaux services de l'Etat en région dans un emploi de DATE au sein des nouvelles directions régionales ou au sein des nouveaux secrétariats généraux pour les affaires régionales.

Adresse administrative : 136, rue de Bercy 75572 PARIS CEDEX 12

Téléphone : 01 40 04 04 04 - Télécopie : 01 55 07 42 96 - www.fonction-publique.gouv.fr

1. LES AGENTS CONCERNES : LES FONCTIONNAIRES AUXQUELS PEUVENT S'APPLIQUER LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

L'article 28 du décret du 31 juillet 2015 définit le champ d'application des mesures qui visent les **fonctionnaires détachés sur un emploi de DATE régi** par le décret n°2009-360 du 31 mars 2009 au sein d'une direction régionale ou d'un secrétariat général pour les affaires régionales **dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions.**

2. PROLONGEMENT DES DETACHEMENTS SUR LES EMPLOIS DE DATE

L'article 29 du décret du 31 juillet 2015 ouvre la possibilité de prolonger les détachements sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat concernés au-delà des durées maximales prévues par le décret du 31 mars 2009 relatif aux emplois de DATE aux fins de cohérence avec le calendrier de la réorganisation des services de l'Etat en région.

Les durées maximales d'occupation d'un emploi de DATE sont les suivantes :

- 5 ans renouvelables une fois dans la limite de 8 ans pour les directeurs régionaux et leurs adjoints (article 16 du décret du 31 mars 2009) ;
- 3 ans renouvelables une fois dans la limite de 6 ans pour les secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) et leurs adjoints (article 11 du décret du 31 mars 2009).

Cette disposition permettra d'ajuster les délais de détachements réglementaires au calendrier des fusions et de réorganisation des structures en prolongeant les détachements jusqu'à la suppression du service de l'Etat en région dans lesquels les fonctionnaires sur emploi de DATE exercent leurs fonctions.

3. MAINTIEN PROVISoire DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE QUE L'AGENT DETENAIT SUR UN EMPLOI DE DATE IMPACTE PAR LA REFORME DES SERVICES DE L'ETAT EN REGION

L'article 30 du décret du 31 juillet 2015 permet le maintien provisoire, pendant cinq ans, de la rémunération indiciaire et indemnitaire servie précédemment sur l'emploi des fonctionnaires dont l'emploi de DATE est supprimé, à compter de la modification de la situation administrative de l'agent. Au bout de trois années, le régime indemnitaire dont le fonctionnaire continue de bénéficier est réduit de moitié.

Ce même article permet le maintien de la rémunération indiciaire et indemnitaire servie précédemment sur l'emploi des agents qui occupaient un emploi de DATE dans le périmètre des directions régionales ou des secrétariats généraux pour les affaires régionales concernés par la réforme territoriale de l'Etat et qui sont, à la suite de la réforme et consécutivement à la suppression de l'emploi qu'ils occupaient avant la réorganisation, nommés dans un emploi de DATE classé dans un groupe inférieur. La rémunération indiciaire et indemnitaire détenu précédemment est maintenue pendant cinq ans à compter de la nomination dans un emploi relevant d'un groupe inférieur.

La comparaison se fait sur la rémunération globale, soit sur la somme du traitement antérieur augmenté des rémunérations accessoires spécifiques avec la rémunération globale nouvelle (traitement plus indemnités). Toutefois, les versements exceptionnels d'indemnités qui ne sont pas reconduits systématiquement d'une année sur l'autre et qui donc n'étaient pas acquis dans l'emploi supprimé ne doivent pas être intégrés pour la détermination de la rémunération maintenue.

Les années de maintien de la situation administrative détenue sur son précédent emploi de DATE par l'agent comptent au titre du calcul des droits à pension, dans les conditions fixées par l'article R.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Concrètement, et dans l'hypothèse d'une perte de l'emploi du fait de sa suppression à la suite de la réorganisation des services de l'Etat en région sans nomination sur un autre emploi de DATE, les fonctionnaires qui perdent leur emploi de DATE pour ce motif seront réintégrés dans leur corps d'origine et pris en charge par leur administration d'origine, avant d'être, le cas échéant, affecté ou détaché dans une autre administration.

Dans la deuxième hypothèse, l'agent nommé sur un emploi de DATE relevant d'un groupe inférieur à celui occupé précédemment, conserve l'intégralité de sa rémunération antérieure pendant 5 années, tant qu'il y a intérêt.

Lors de la perte d'emploi, l'administration dans laquelle l'agent était détaché est invitée à établir un arrêté permettant de préciser la date à laquelle ces clauses de sauvegarde prennent effet, leur durée de validité mais surtout de bien identifier les agents éligibles à ce dispositif. Cet arrêté, qui doit être versé au dossier de l'agent, doit le suivre et permettre aux futures administrations employeuses durant les cinq années de maintien de la situation à titre personnel (administration d'origine de l'agent et / ou nouvelles administrations d'accueil à la suite d'un détachement) d'assurer correctement sa prise en charge financière.

Deux arrêtés-types relatifs au maintien de rémunération auquel peut prétendre un agent en application des mesures détaillées ci-dessus sont joints en annexe à la présente lettre.

Dans les deux cas, classement dans un groupe inférieur ou réintégration dans son corps d'origine, c'est l'administration employeuse de l'agent à la suite de la modification de sa situation administrative qui prendra en charge sa rémunération incluant le différentiel éventuel pour atteindre l'ancienne rémunération sur emploi de DATE occupé au moment de la réorganisation.

Si, au cours des cinq années de maintien de la rémunération à titre personnel soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le fonctionnaire change d'affectation, il continuera de bénéficier de cette disposition auprès de son nouvel employeur, s'il y a intérêt.

Ces dispositions, en vigueur depuis le 6 août 2015, s'appliquent notamment aux fonctionnaires occupant un emploi de DATE, dont il ne fait aucun doute qu'il sera supprimé au 1^{er} janvier 2016, et qui candidatent sur un emploi de groupe inférieur. Les agents dont la candidature aura été retenue pourront bénéficier du maintien de la rémunération perçue précédemment, pendant cinq années. Ces dispositions doivent permettre de fluidifier les mutations et réorganisations à venir. L'emploi de DATE que l'agent quittera restera vacant jusqu'à ce que la réorganisation des services soit effective.

Enfin, le décret prévoit, afin de ne pas pénaliser les parcours de carrière de ces cadres, que, sur ces cinq ans de maintien de la situation administrative à titre personnel, deux années pourront être comptabilisées au titre des années de services effectifs requises pour l'accès aux emplois de DATE mais également aux autres emplois fonctionnels interministériels de l'Etat : emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau, de chef de service et de sous-directeur.

4. NOMINATION DES DIRECTEURS PREFIGURATEURS DANS LES NOUVEAUX EMPLOIS DE DATE

L'article 31 du décret du 31 juillet 2015 permet aux personnels nommés directeurs préfigurateurs dans un emploi de DATE au sein des nouvelles directions régionales ou au sein des nouveaux secrétariats généraux pour les affaires régionales d'être nommés sur un emploi de DATE au sein des structures qu'ils auront préfigurées, même s'ils ne remplissent pas les conditions statutaires et d'ancienneté requises pour être nommés sur ces emplois.

Pour rappel, ces conditions statutaires d'accès aux emplois de DATE sont régies par les articles 13 à 15 du décret du 31 mars 2009 relatif aux emplois de DATE.

Les directeurs préfigurateurs seront ainsi habilités à candidater sur les emplois de direction (directeur, directeur adjoint, SGAR et SGAR adjoint) au sein des directions dont ils auront assuré la

préfiguration, dans les conditions fixées par le décret du 31 mars 2009 (articles 9 et 11 du décret du 31 mars 2009) et seront nommés dans les conditions fixées par le même décret (articles 10 et 12).

Au sein des directions régionales de l'Etat issues de la réforme des services régionaux de l'Etat, les vacances des emplois fonctionnels de DATE devront faire l'objet d'une publication selon la procédure prévue aux articles 9 et 11 du décret du 31 mars 2009.

5. PRECISION SUR L'ACCES DES CADRES SUPERIEURS AUX EMPLOIS DATE DES GROUPES III A V

Plusieurs administrations ont interrogé la DGAFP sur l'interprétation des articles 13, 14 et 15 du décret du 31 mars 2009 s'agissant des viviers et du respect de l'obligation statutaire de mobilité pour les fonctionnaires qui y sont astreints.

Les conditions d'accès aux emplois des différents groupes sont alternatives. Ainsi, un agent pour occuper un emploi du groupe III doit soit remplir les conditions fixées à l'article 13 (pour l'accès aux groupes I et II ; si un agent respecte ces conditions, *a fortiori*, ils respectent les conditions pour accéder à un groupe inférieur) soit les conditions fixées à l'article 14. De la même façon, un agent pour occuper un emploi du groupe III doit soit remplir les conditions fixées à l'article 13, soit celles fixées à l'article 14, soit celles fixées à l'article 15.

Il s'agit notamment de ne pas pénaliser des fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une promotion, en particulier par liste d'aptitude (notamment le tour extérieur des administrateurs civils), d'un corps de catégorie A type vers un corps de l'encadrement supérieur et qui ne pourraient pas prétendre aux emplois des groupes III à V tant qu'ils n'ont pas acquis 8 ans de service dans un corps culminant en HE B (conditions fixées pour l'accès aux groupes I et II à l'article 13). L'expérience professionnelle acquise avant l'entrée dans un corps de l'encadrement supérieur peut ainsi, sous certaines conditions, être valorisée.

Par ailleurs, il est également exigé pour l'accès aux emplois des groupes I et II l'accomplissement de la mobilité statutaire pour les fonctionnaires qui y sont astreints à de par les règles statutaires propres à leur corps (notamment les fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'ENA par le décret n°2008-15 du 4 janvier 2008). Il convient de considérer que **l'accomplissement de la mobilité statutaire n'est une condition requise que pour l'accès aux groupes I et II et non pour l'accès aux groupes inférieurs.**

Nous vous invitons à nous saisir de toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces mesures d'accompagnement des directeurs de l'administration territoriale de l'Etat concernés par la réorganisation des services de l'Etat en région. Nos services demeurent bien évidemment à votre disposition.

LE DIRECTEUR DU BUDGET



Denis MORIN

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique



Thierry Le Goff

Copies :

- Bureau des statuts particuliers et des filières métiers (SE2)
- Bureau de la modernisation des politiques de RH et de l'animation interministérielle et territoriale (RH1)
- MICORE

Destinataires :

Monsieur Jean-Paul BODIN, secrétaire général, ministère de la défense ;

Monsieur Laurent DE JEKHOWSKY, secrétaire général des ministères économiques et financiers ;

Monsieur Serge DUVAL, haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, directeur des services administratifs et financiers, services du Premier ministre ;

Monsieur Frédéric GUIN, secrétaire général du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Monsieur Eric LUCAS, secrétaire général, ministère de la justice ;

Monsieur Christian MASSET, secrétaire général, ministère des affaires étrangères et du développement international ;

Monsieur Christopher MILES, secrétaire général du ministère de la culture et de la communication ;

Madame Valérie METRICH-HECQUET, secrétaire générale, ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;

Monsieur Pierre RICORDEAU, secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales

Monsieur Denis ROBIN, secrétaire général, ministère de l'intérieur ;

Monsieur Francis ROL-TANGUY, secrétaire général, haut fonctionnaire de défense et de sécurité, ministère de l'égalité des territoires et du logement et ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie ;

ANNEXE 1 : MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION DE L'EMPLOI DE DATE OCCUPE PAR L'AGENT ET DE NOMINATION SUR UN NOUVEL EMPLOI DE DATE RELEVANT D'UN GROUPE INFERIEUR)

ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DE REMUNERATION AUQUEL MONSIEUR/MADAME ... PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI DE DIRECTION DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ETAT

Le ministre ...

Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 30;

Vu l'arrêté du ... fixant la liste et le classement des emplois de direction des directions régionales de ... (*préciser l'intitulé de la direction régionale*) ;

Vu l'organigramme de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret du 31 juillet 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était détaché dans l'emploi de (*préciser l'intitulé exact de l'emploi*), lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle* y a intérêt, la rémunération liée à l'emploi supprimé dans les conditions fixées à ce même article.

Article 2

Le maintien de rémunération est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ... (*mentionner la date*) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ... au plus tard.

Article 3

La rémunération maintenue durant la période mentionnée à l'article 2 comprend :

1° l'intégralité du traitement indiciaire afférent à l'emploi supprimé, soit l'indice brut ... ou la HE-...,

2° l'intégralité du montant des primes liées à l'emploi supprimé hormis les indemnités versées à titre exceptionnel, soit ... euros.

Article 4

Conformément au dernier alinéa de l'article 30 du décret du 31 juillet 2015 susvisé, deux des cinq années de conservation de la situation antérieure pourront être comptabilisées dans le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels régis par le décret du 21 avril 2008 susvisé, du 31 mars 2009 susvisé et par le décret du 9 janvier 2012 susvisé.

Article 5

Le présent arrêté sera notifié à Monsieur/Madame ...

ANNEXE 2 : MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION DE L'EMPLOI DE DATE OCCUPE PAR L'AGENT SANS NOMINATION
DANS UN NOUVEL EMPLOI DE DATE)

ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DE REMUNERATION AUQUEL MONSIEUR /MADAME ... PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI DE DIRECTION DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT

Le ministre ...

Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 30;

Vu l'arrêté du ... fixant la liste et le classement des emplois de direction des directions régionales de ... (*préciser l'intitulé de la direction régionale*) ;

Vu l'organigramme de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément au deuxième alinéa de l'article 30 du décret du 31 juillet 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était détaché dans l'emploi de (*préciser l'intitulé exact de l'emploi*), lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle* y a intérêt, la rémunération liée à l'emploi supprimé dans les conditions fixées à ce même article.

Article 2

Le maintien de rémunération est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ... (*mentionner la date*) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ... au plus tard.

Article 3

La rémunération maintenue durant la période mentionnée à l'article 2 comprend :

- 1° l'intégralité du traitement indiciaire afférent à l'emploi supprimé, soit l'indice brut ... ou la HE-...,
- 2° l'intégralité du montant des primes liées à l'emploi supprimé, hormis les indemnités versées à titre exceptionnel, soit ... euros. Ce montant garanti des primes sera réduit de moitié durant les deux

dernières années de la période mentionnée à l'article 2. A compter du ..., le montant des primes versées serait donc égal à ...

Article 4

Conformément au dernier alinéa de l'article 30 du décret du 31 juillet 2015 susvisé, deux des cinq années de conservation de la situation antérieure pourront être comptabilisées dans le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels régis par le décret du 21 avril 2008 susvisé, du 31 mars 2009 susvisé et par le décret du 9 janvier 2012 susvisé.

Article 5

Le présent arrêté sera notifié à Monsieur/Madame ...

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux

NOR : RDFS1515081D

Publics concernés : fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions en application de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

Objet : mesures d'accompagnement des fonctionnaires mentionnés ci-dessus dans le cadre de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Notice : le décret met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels du niveau de la catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise, ainsi que des fonctionnaires nommés chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ou délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité ou délégués régionaux à la recherche et à la technologie : il comporte ainsi une clause de maintien provisoire de la situation administrative des personnels précités dont l'emploi est supprimé ou classé dans une grille indiciaire inférieure. Il permet en outre de prolonger les détachements sur les emplois fonctionnels, et les nominations dans les emplois précités, au-delà des durées maximales réglementairement fixées, aux fins de cohérence avec le calendrier de la réforme de l'administration territoriale.

Le décret prévoit, par ailleurs, pour les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire, la possibilité de conserver, à titre transitoire, le versement de cette nouvelle bonification indiciaire dans les conditions qu'il précise.

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

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu le code de la santé publique, notamment son article L. 1431-1 ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment son article R. 27 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 modifié relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ;

Vu le décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 modifié relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales ;

Vu le décret n° 2009-589 du 25 mai 2009 relatif au délégué régional à la recherche et à la technologie ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (commission statutaire) en date du 2 juin 2015 ;

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

Décète :

CHAPITRE I^{er}

Mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois fonctionnels du niveau de la catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise au sein des services de l'Etat en région et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel du niveau de la catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise, qui n'est pas régi par le décret du 21 avril 2008 susvisé ou par le décret du 31 mars 2009 susvisé, au sein d'un service de l'Etat en région ou d'une agence régionale de santé, dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions en application de la loi du 16 janvier 2015 susvisée.

Art. 2. – Par dérogation aux dispositions réglementaires régissant les emplois fonctionnels dans lesquels les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} ont été nommés, les durées maximales de détachement des fonctionnaires précités peuvent être prolongées jusqu'à la suppression du service de l'Etat en région ou de l'agence régionale de santé dans lesquels ils exercent leurs fonctions.

Art. 3. – I. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} qui, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat, ont vu l'emploi fonctionnel dans lequel ils étaient détachés, supprimé, bénéficient de l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

1° Les fonctionnaires qui soit occupaient un emploi doté d'un échelon spécial ou d'un échelon exceptionnel et sont nommés dans un nouvel emploi fonctionnel qui n'est pas doté d'un tel échelon, soit occupaient un emploi d'un groupe supérieur à l'emploi fonctionnel dans lequel ils sont nommés conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi de détachement, qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Les fonctionnaires qui ne sont pas nommés dans un nouvel emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans, le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi de détachement, qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite. Après trois ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié.

II. – Parmi les cinq années de conservation de la situation à titre personnel prévues aux 1° et 2° du I du présent article, deux ans pourront être comptabilisés au titre des années de services effectifs accomplis éventuellement requises pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels.

CHAPITRE II

Mesures d'accompagnement des chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales, des délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et des délégués régionaux à la recherche et à la technologie concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat

Art. 4. – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux fonctionnaires nommés chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales en application du chapitre III du décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 susvisé, aux fonctionnaires nommés délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité en application du chapitre IV du décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 susvisé et aux fonctionnaires nommés délégués régionaux à la recherche et à la technologie en application du décret n° 2009-589 du 25 mai 2009 susvisé, dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions en application de la loi du 16 janvier 2015 susvisée.

Art. 5. – Par dérogation au II des articles 5 et 8 du décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 susvisé et à l'article 4 du décret n° 2009-589 du 25 mai 2009 susvisé, les durées maximales de nomination dans les emplois de chargé de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales, de délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité et de délégué régional à la recherche et à la technologie peuvent être prolongées jusqu'à la suppression du secrétariat général pour les affaires régionales dans lesquels ils exercent leurs fonctions.

Art. 6. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 4 qui, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat, ont vu l'emploi dans lequel ils avaient été nommés supprimé et ne sont pas nommés dans un nouvel emploi de chargé de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ou de délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité ou de délégué régional à la recherche et à la technologie conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans, le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi. Après trois ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié.

CHAPITRE III

Mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant un emploi donnant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire au sein des services de l'Etat en région et des agences régionales de santé concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat

Art. 7. – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux fonctionnaires occupant un emploi donnant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire au sein d'un service de l'Etat en région ou d'une agence

régionale de santé, dans les régions constituées par le regroupement de plusieurs régions en application de la loi du 16 janvier 2015 susvisée.

Art. 8. – I. – Les fonctionnaires mentionnés à l'article 7 qui, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat, perdent leur emploi et sont nommés dans un nouvel emploi ne donnant pas lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire ou donnant lieu au versement d'un nombre de points inférieurs à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent emploi, conservent, à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, le versement de la nouvelle bonification indiciaire dont leur précédent emploi était doté dans les conditions suivantes :

1° Pendant les trois premières années, maintien du montant total de points de nouvelle bonification indiciaire ;

2° Durant la quatrième année, perception des deux tiers du montant total ;

3° Durant la cinquième année, perception d'un tiers du montant total.

II. – Le versement de la nouvelle bonification indiciaire prévu au I ne peut se cumuler avec celui d'une autre bonification indiciaire.

Art. 9. – La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre de l'intérieur, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé du budget 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 20 août 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*

MARYLISE LEBRANCHU

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*

NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*

MARISOL TOURAINE

Le ministre de l'intérieur,

BERNARD CAZENEUVE

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget,*

CHRISTIAN ECKERT



MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES
PUBLICS
Le directeur du Budget

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Paris le **18 FEV. 2016**

à

Destinataires *in fine*

Objet : Mise en œuvre du décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'État en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.

PJ. : Une fiche suivie de trois modèles d'arrêté.

Dans le cadre de la nouvelle organisation régionale de l'État, il est apparu nécessaire d'accompagner la réorganisation des services notamment par la garantie du maintien temporaire du niveau de rémunération pour les agents dont l'emploi est supprimé.

A cet effet, les dispositions du décret du 20 août 2015 distinguent trois situations qui peuvent donner lieu à certaines garanties :

- ✓ Les fonctionnaires occupant certains emplois fonctionnels du niveau de la catégorie A de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- ✓ Les chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et les délégués régionaux à la recherche et à la technologie ;
- ✓ Les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire.

La fiche ci-jointe explicite les mesures d'accompagnement prises pour chaque catégorie de fonctionnaires concernés. Elle est accompagnée de trois modèles d'arrêté adaptés à chacune des situations.

Nous vous invitons à diffuser très largement auprès de vos services cette fiche explicative et à nous saisir de toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces mesures d'accompagnement. Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique demeurent, en particulier, à votre disposition pour toute question qui se poserait.

LE DIRECTEUR DU BUDGET

Denis MORIN

Adresse administrative : 139, rue de Bercy 75572 PARIS CEDEX 12

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Thierry Le Goff

Téléphone : 01 40 04 04 04 - Télécopie : 01 55 07 42 96 - www.fonction-publique.gouv.fr

Destinataires :

Monsieur Jean-Paul BODIN, secrétaire général, ministère de la défense ;

Monsieur Laurent DE JEKHOWSKY, secrétaire général des ministères économiques et financiers ;

Monsieur Serge DUVAL, haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, directeur des services administratifs et financiers, services du Premier ministre ;

Monsieur Frédéric GUIN, secrétaire général du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

Monsieur Eric LUCAS, secrétaire général, ministère de la justice ;

Monsieur Christian MASSET, secrétaire général, ministère des affaires étrangères et du développement international ;

Monsieur Christopher MILES, secrétaire général du ministère de la culture et de la communication ;

Madame Valérie METRICH-HECQUET, secrétaire générale, ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;

Monsieur Pierre RICORDEAU, secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales

Monsieur Denis ROBIN, secrétaire général, ministère de l'intérieur ;

Monsieur Francis ROL-TANGUY, secrétaire général, haut fonctionnaire de défense et de sécurité, ministère de l'égalité des territoires et du logement et ministère de l'écologie du développement durable et de l'énergie ;

**Mesures d'accompagnement de certains fonctionnaires impactés par la
nouvelle organisation territoriale de l'Etat
* Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 ***

I - LE CHAMP DU DISPOSITIF :

Le décret du 20 août 2015 prévoit des dispositions temporaires permettant l'accompagnement des **fonctionnaires de l'Etat occupant certains emplois au sein des régions qui seront regroupées dans le cadre de la réorganisation des services de l'Etat en région.**

II - PRESENTATION DES SITUATIONS FONCTIONNELLES CONCERNEES ET DES MESURES PREVUES :

1. LES DETACHEMENTS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS

Les personnels concernés : fonctionnaires détachés sur des emplois fonctionnels de catégorie A ne relevant ni du décret DATE ni du décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet.

Les mesures d'accompagnement proposées :

1°) possibilité de prolonger le détachement sur l'emploi fonctionnel, au-delà des durées maximales fixées par le statut régissant l'emploi, à compter du 23 août 2015 – qui est la date d'entrée en vigueur du décret du 20 août 2015 – jusqu'à la suppression du service de l'Etat en région ou de l'agence régionale de santé où l'agent exerce ses fonctions (article 2 du décret)

2°) maintien à titre temporaire, si les agents y ont intérêt (article 3-I du décret), des dispositions qui régissaient leur précédent emploi de détachement, qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour le calcul des droits à pension dans les conditions de l'article R. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Dans ces conditions, les agents bénéficient :

- Du maintien dans son intégralité, pendant une durée de 5 ans au plus, du traitement indiciaire ;
- De la conservation du montant des primes liées à l'emploi dans les conditions suivantes :
 - Pour les agents nommés sur un nouvel emploi fonctionnel doté d'une grille indiciaire inférieure, maintien du montant total, pendant 5 ans au plus,
 - Pour les agents qui ne sont pas nommés sur un nouvel emploi fonctionnel, maintien de l'intégralité du montant pendant 3 ans puis versement de la moitié du montant durant les 2 dernières années.

3°) comptabilisation de deux des cinq années de conservation de la situation antérieure des agents dans le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels, y compris des emplois DATE (article 3-II du décret).

2. LES AFFECTATIONS SUR DES MISSIONS PARTICULIERES AUPRES DES SGAR :

Les personnels concernés : les chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité, les délégués régionaux à la recherche et à la technologie.

Les mesures d'accompagnement proposées :

1°) possibilité de prolonger la nomination dans les fonctions, au-delà des durées maximales fixées par les décrets du 25 mai 2009 régissant ces fonctions, à compter du 23 août 2015 - date d'entrée en vigueur du décret 20 août 2015 - et jusqu'à la suppression du SGAR où les agents exercent leurs fonctions (article 5 du décret)

2°) maintien, si les agents y ont intérêt, à titre temporaire, du régime indemnitaire lié à ces fonctions : versement de l'intégralité du montant pendant 3 ans puis de la moitié de ce montant durant les 2 dernières années (article 6 du décret).

3. L'OCCUPATION D'EMPLOIS DOTES D'UNE NBI :

Les personnels concernés : tous les fonctionnaires percevant une NBI, qu'ils soient ou non détachés sur un emploi fonctionnel.

Les mesures d'accompagnement proposées : maintien, si les agents y ont intérêt, pendant 5 ans au plus de la NBI perçue dans le précédent emploi.

Le dispositif proposé est identique à celui prévu pour le maintien à titre transitoire de la « NBI ville ». Il y a donc maintien du montant total de la NBI pendant les 3 premières années, maintien des deux-tiers de ce montant durant la 4^{ème} année et maintien du tiers durant la 5^{ème} année (article 8-I du décret).

Il est précisé que le versement de la NBI dans le cadre du présent dispositif ne peut se cumuler avec celui d'une autre NBI comme la « NBI ville » (article 8-II du décret).

III – REMARQUES GENERALES

1) Sont exclus du dispositif les agents contractuels et les fonctionnaires détachés sur contrat. S'agissant de ces derniers, c'est leur situation d'agent en position de détachement qui est prise en considération, c'est à dire leur recrutement sur contrat.

De même, sont exclus du dispositif, **les fonctionnaires parvenus au terme de leur détachement sur emploi** et qui ne perdent donc pas leur emploi du fait de la réorganisation.

2) Ne sont pas non plus concernés les agents qui auront volontairement perdu leur emploi parce qu'ils auront décidé de le quitter.

3) lors de la réorganisation des services, tous les emplois de l'ancienne organisation seront supprimés. Les prolongations de détachement sur emploi fonctionnel et de nomination dans les emplois spécifiques des SGAR, prononcées en application des articles 2 et 5 du décret du 20 août 2015, prendront fin à cette même date. Les agents devront donc faire acte de candidature sur les nouveaux postes tels qu'ils ressortiront des nouveaux organigrammes, même si ces postes correspondent en réalité à leurs anciennes fonctions (exemple d'un emploi déterminé dans la région Alsace qui deviendra l'emploi de la nouvelle région Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine).

IV – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

1) élaboration d'un arrêté de maintien de rémunération :

La décision de maintien de rémunération est une décision créatrice de droits, que les agents pourront faire valoir durant la période de 5 ans qui suit la perte de leur emploi. Il convient donc de la matérialiser par un arrêté, qui devra :

➤ Dans tous les cas :

- être pris par l'administration gestionnaire de l'emploi, qui est seule à même de connaître le motif de la perte d'emploi.

- viser le nouvel organigramme (arrêté d'organisation) du service, lequel permet d'attester de la suppression du précédent emploi de l'agent ;

➤ Pour les agents détachés sur emploi fonctionnel :

- préciser la date de début et la date de fin du maintien de rémunération ainsi que la date à compter de laquelle le régime indemnitaire est réduit de moitié ;

- indiquer le montant exact du traitement indiciaire de l'agent au moment où il a perdu son emploi. En effet, c'est le montant du traitement perçu à cette date dont le maintien est, le cas échéant, conservé pendant 5 ans ;

- indiquer le montant exact du régime indemnitaire perçu par l'agent au moment de la suppression de l'emploi, ainsi que le montant réduit de moitié que l'intéressé pourra faire valoir, le cas échéant, durant les deux dernières années dans les conditions rappelées ci-dessus ;

- rappeler le droit à comptabilisation de deux des cinq années de conservation de la situation antérieure pour le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels.

➤ Pour les agents affectés sur des missions particulières auprès des SGAR (chargés de mission, délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité, délégués régionaux à la recherche et à la technologie) :

- préciser la date de début et la date de fin du maintien du régime indemnitaire ainsi que la date à compter de laquelle celui-ci est réduit de moitié ;

- mentionner, à cet effet, le montant exact du régime indemnitaire spécifique perçu par l'agent au moment de la suppression de l'emploi, ainsi que le montant réduit de moitié que l'intéressé pourra faire valoir, le cas échéant, durant les deux dernières années dans les conditions rappelées ci-dessus.

➤ Pour les agents qui perdent un emploi doté d'une NBI :

- préciser la date de début et la date de fin du maintien de la NBI ainsi que la date à compter de laquelle celle-ci est réduite d'un tiers puis des deux tiers ;

- mentionner, à cet effet, le nombre de points de NBI perçus par l'agent au moment de la suppression de l'emploi, ainsi que réduit d'un tiers puis des deux tiers que l'intéressé pourra faire valoir, le cas échéant, durant les deux dernières années dans les conditions rappelées ci-dessus. Dans le cas où le nombre de points n'est pas divisible par 3, l'arrondi se fait à l'entier le plus proche (exemple : pour une NBI de 20 points, après trois ans 13 points (13,333), après quatre ans 7 points (6,666)).

Il convient de noter que pour les emplois fonctionnels dotés d'une NBI, par exemple les emplois de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, les dispositions relatives au maintien de la NBI, qui sont celles rappelées ci-dessus, doivent apparaître séparément de celles relatives au maintien de la rémunération.

Vous trouverez joints à la présente fiche des modèles d'arrêté pour chacune de ces situations.

2) Précisions complémentaires

- **c'est le nouvel employeur de l'agent qui devra garantir le maintien de rémunération.**
- **sur le maintien de la rémunération :**

Pour les agents détachés sur un emploi fonctionnel ou affectés sur des missions particulières auprès des SGAR :

► **L'agent qui perd son emploi du fait de la réorganisation du service conserve sa rémunération antérieure s'il y a intérêt**, c'est-à-dire si sa nouvelle rémunération est inférieure à la rémunération qui était la sienne au moment où il a perdu son emploi. La comparaison se fait sur la rémunération globale, soit sur la somme de son traitement antérieur augmenté des rémunérations accessoires spécifiques avec la rémunération globale nouvelle (traitement plus indemnités). Toutefois, les versements exceptionnels d'indemnités qui ne sont pas reconduits systématiquement d'une année sur l'autre et qui donc n'étaient pas acquis dans l'emploi supprimé ne doivent pas être intégrés pour la détermination de la rémunération maintenue.

Pour les agents affectés sur un emploi doté d'une NBI :

► **le maintien de la NBI résulte de la comparaison entre le nombre de points de NBI perçu dans l'emploi supprimé et celui dont est, le cas échéant, doté le nouvel emploi.** Lorsque l'emploi n'est pas doté d'une NBI, le maintien suit les dispositions rappelées ci-dessus. Lorsqu'il est doté d'un nombre de points inférieur, l'ancienne NBI est maintenue pendant trois ans. La quatrième et la cinquième année, si la nouvelle NBI est supérieure aux 2/3 ou 1/3 de l'ancienne NBI, c'est la nouvelle NBI qui est servie.

Dans tous les cas :

► **un agent peut se prévaloir du dispositif de maintien de rémunération ou du montant de la NBI durant toute la période de 5 ans :**

Exemple d'une personne dont l'emploi fonctionnel a été supprimé dans le cadre de la réorganisation des services, et qui, dans un premier temps, est nommée sur un autre emploi fonctionnel lui permettant de conserver le même niveau de rémunération que précédemment, mais ensuite, au bout de 3 ans, c'est-à-dire avant l'expiration de la période de maintien de rémunération de 5 ans, perd cet emploi.

Cette personne peut alors demander à bénéficier du maintien de la rémunération liée à l'occupation de l'emploi supprimé, à compter de la perte de son 2^{ème} emploi fonctionnel et au plus tard jusqu'à l'expiration de la période transitoire de 5 ans, c'est-à-dire, dans le cas présent, durant une période de 2 ans.

Comme prévu par l'article 3-I du décret du 20 août 2015 pour les agents qui ne sont pas nommés sur un nouvel emploi fonctionnel, le maintien de la rémunération antérieure sera alors calculée en fonction de l'intégralité du traitement indiciaire correspondant à l'emploi supprimé et de la moitié du montant du régime indemnitaire qui était lié à cet emploi.

► **le dispositif de maintien de rémunération ou de la NBI ne peut en aucun cas se prolonger au-delà de la durée de 5 ans**, même si l'agent a interrompu son activité pour des motifs légitimes de santé ou pour des raisons familiales.

MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL OCCUPE PAR L'AGENT
ET DE NOMINATION SUR UN NOUVEL EMPLOI FONCTIONNEL DOTE D'UNE GRILLE
INDICIAIRE INFERIEURE)

**ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DE REMUNERATION AUQUEL MONSIEUR
/MADAME ...PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI
FONCTIONNEL**

Le ministre (ou le Préfet de la région) ...

Vu le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du ... fixant la liste des emplois fonctionnels de ...(*préciser l'intitulé de l'emploi*) ;

Vu l'arrêté d'organisation de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément au 1° du I de l'article 3 du décret du 20 août 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était détaché dans l'emploi fonctionnel de (*préciser l'intitulé exact de l'emploi*), lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle y a intérêt*, la rémunération liée à l'emploi supprimé dans les conditions fixées aux articles 2 et 3.

Article 2

Le maintien de rémunération est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ...(*mentionner la date*) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ...au plus tard.

Article 3

La rémunération maintenue durant la période mentionnée à l'article 2 comprend :

1° l'intégralité du traitement indiciaire afférent à l'emploi supprimé, soit l'indice brut ... ou la HE-
...

2° l'intégralité du montant des primes liées à l'emploi supprimé, *hormis les indemnités versées à titre exceptionnelle*, soit ... euros.

Article 4

Conformément au II de l'article 3 du décret du 20 août 2015 susvisé, deux des cinq années de conservation de la situation antérieure pourront être comptabilisées dans le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels.

Article 5

Le présent arrêté est notifié à Monsieur/Madame ...

MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL OCCUPE PAR L'AGENT SANS
NOMINATION DANS UN NOUVEL EMPLOI FONCTIONNEL)

**ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DE REMUNERATION AUQUEL MONSIEUR
/MADAME ...PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI
FONCTIONNEL**

Le ministre (ou le Préfet de la région) ...

Vu le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du ... fixant la liste des emplois fonctionnels de ...(*préciser l'intitulé de l'emploi*) ;

Vu l'arrêté d'organisation de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément au 2° du I de l'article 3 du décret du 20 août 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était détaché dans l'emploi fonctionnel de (*préciser l'intitulé exact de l'emploi*), lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle* y a intérêt, la rémunération liée à l'emploi supprimé dans les conditions fixées aux articles 2 et 3.

Article 2

Le maintien de rémunération est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ...(*mentionner la date*) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ...au plus tard.

Article 3

La rémunération maintenue durant la période mentionnée à l'article 2 comprend :

1° l'intégralité du traitement indiciaire afférent à l'emploi supprimé, soit l'indice brut ... ou la HE-
...

2° l'intégralité du montant des primes liées à l'emploi supprimé, *hormis les indemnités versées à titre exceptionnelle*, soit ... euros. Ce montant garanti des primes sera réduit de moitié durant les deux dernières années de la période mentionnée à l'article 2. A compter du .., le montant garanti des primes versées sera donc égal à ...

Article 4

Conformément au II de l'article 3 du décret du 20 août 2015 susvisé, deux des cinq années de conservation de la situation antérieure pourront être comptabilisées dans le calcul des années de services effectifs requis pour l'accès à d'autres emplois fonctionnels.

Article 5

Le présent arrêté est notifié à Monsieur/Madame ...

MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION D'UN EMPLOI DE CHARGE DE MISSION OU DE DELEGUE REGIONAL AUPRES D'UN SGAR)

ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DE REMUNERATION AUQUEL MONSIEUR /MADAME ...PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI DE CHARGE DE MISSION / DE DELEGUE REGIONAL ...

Le ministre (ou le Préfet de la région) ...

Vu le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 6 ;

Vu l'arrêté portant nomination de M..... dans l'emploi de ...(préciser l'intitulé de l'emploi) ;

Vu l'arrêté d'organisation de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 20 août 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était affecté(e) dans l'emploi de (*préciser l'intitulé exact de l'emploi*), lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle* y a intérêt, le régime indemnitaire lié à l'emploi supprimé dans les conditions fixées aux articles 2 et 3.

Article 2

Le maintien du régime indemnitaire mentionné à l'article 1^{er} est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ...(mentionner la date) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ...au plus tard.

Article 3

Le montant du régime indemnitaire lié à l'emploi supprimé était de ... euros. Ce montant est réduit de moitié durant les deux dernières années de la période mentionnée à l'article 2. A compter du .., le montant qui peut lui être versé est donc égal à ... €.

Article 4

Le présent arrêté est notifié à Monsieur/Madame ...

MODELE D'ARRETE

(CAS DE SUPPRESSION D'UN EMPLOI DOTE D'UNE NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE)

ARRETE RELATIF AU MAINTIEN DU MONTANT DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE AUQUEL MONSIEUR /MADAME ... PEUT PRETENDRE SUITE A LA SUPPRESSION DE SON EMPLOI

Le ministre (ou le Préfet de la région) ...

Vu le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux, notamment son article 8 ;

Vu l'arrêté accordant une nouvelle bonification indiciaire (*le cas échéant préciser au titre de quelles fonctions cette NBI était attribuée*) à M..... ;

Vu l'arrêté d'organisation de la direction régionale ... de la région ... en date du... :

Arrête :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 8 du décret du 20 août 2015 susvisé, Monsieur / Madame ... (*nom et prénom*) qui était affecté dans un emploi doté d'une nouvelle bonification indiciaire, lequel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat comme en atteste l'organigramme du ... susvisé, conserve, à titre personnel et *s'il/ si elle* y a intérêt, cette nouvelle bonification indiciaire liée à l'emploi supprimé dans les conditions fixées aux articles 2 et 3.

Article 2

Le maintien de cette bonification est accordé à Monsieur/ Madame ... à compter de la date d'entrée en vigueur de l'organigramme susvisé, soit à compter du ... (*mentionner la date*) et pour une durée maximale de cinq ans, soit jusqu'au ... au plus tard.

Article 3

Cette nouvelle bonification indiciaire est maintenue dans les conditions suivantes :

- 1° Jusqu'à (*date de fin des trois premières années*), maintien de (*nombre total de points de NBI*) ;
- 2° Du ... au ... (*quatrième année*), versement de ... points (*2/3 du nombre total*) ;
- 3° Du ... au ... (*cinquième année*), versement de ... points (*1/3 du nombre total*).

Article 4

Le présent arrêté est notifié à Monsieur/Madame ...

Engagement n° 13

Offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif
d'accompagnement à la conduite du changement

L'école du management et des ressources humaines – EMRH Les rencontres professionnelles de l'automne 2015

Les rencontres professionnelles de l'EMRH de l'automne ont été consacrées à la thématique « management et nouvelles organisations du travail ». L'objectif de cette nouvelle session des rencontres professionnelles de l'EMRH est de sensibiliser les participants à la nécessité de renforcer l'accompagnement des cadres, piliers de la conduite du changement, et d'ouvrir le débat sur les nouvelles formes d'organisation du travail et donc de management à l'heure du numérique.

Trois aspects ont été plus particulièrement traités :

⇒ **Le rôle du manager dans l'accompagnement au changement**

- l'accompagnement au changement prend une place de plus en plus importante dans le management des services, notamment dans les périodes de mutation (réformes, évolution des organisations, des méthodes de travail etc.).
- quels sont les enjeux de l'accompagnement au changement ? que recouvre-t-il ?
- comment les cadres peuvent s'emparer de cette nouvelle dimension de leurs missions ? comment les conforter dans ce rôle ?

⇒ **Des outils et démarches d'appui pour le développement personnel des cadres**

- développer les compétences managériales des cadres notamment en créant des marges de responsabilité et d'autonomie accrues est une attente partagée, aussi bien par les employeurs que par les cadres eux-mêmes
- quels sont les méthodes et les outils d'appui aux cadres susceptibles de répondre à cette attente ? pour quels résultats ? doit-on généraliser le recours à ces méthodes ou les laisser à l'initiative de chaque cadre ?
- de quelle manière, la gestion des parcours professionnels des cadres et de leur carrière peut également évoluer ?

⇒ **Nouveaux modes de travail et technologies innovantes : quel impact sur le management ?**

- le rôle du manager évolue en impliquant et en responsabilisant davantage les équipes, en veillant à la diffusion de l'information, en donnant du sens à cette information, en repérant et confortant les talents et les potentiels.
- en quoi les modes de travail innovants, travail à distance par exemple, favorisent-ils un management « responsabilisant » des équipes ?
- quels sont les enjeux pour les services, d'un management de ce type ? pour les cadres ? pour les agents ?

Le calendrier des rencontres professionnelles de l'automne était le suivant :

- **Paris** : le 6 novembre
- **Lille** : le 17 novembre
- **Nantes** : le 19 novembre
- **Lyon** : le 20 novembre
- **Montpellier** : le 27 novembre
- **Metz** : le 3 décembre

**L'École du Management et des Ressources Humaines (EMRH)
Rencontres professionnelles du 6 novembre 2015
Ecole Boule, 9 rue Pierre Bourdan, 75012 Paris**

Management et nouveaux modes de travail

9h00 **Accueil café**

9h30-10h30 **Ouverture / Actualité de la Fonction publique**

M. Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

10h30-11h30 **1. Table-ronde : le rôle du manager dans l'accompagnement au changement**

Cette table ronde est destinée à questionner des DRH publics et privés sur des enjeux communs car l'accompagnement au changement prend une place de plus en plus importante dans le management des organisations, notamment dans les périodes de mutation (réforme, évolutions des organisations, des méthodes de travail).

- Quels sont les enjeux de l'accompagnement au changement ? que recouvre-t-il ?
- Comment les cadres s'emparent-ils de cette nouvelle dimension dans leurs missions ?
- Comment les DRH peuvent-elles les conforter dans ce rôle ?

Intervenants :

-M. Pierre Coural, directeur des ressources humaines au CNRS

-Mme Audrey Poulain, directrice des ressources humaines et de la communication de la DSI Groupe à la SNCF

-M. Loïc Hilaire, responsable « Management et qualité sociale » à la SNCF

-M. Jean-Yves Cribier, directeur général adjoint en charge des ressources humaines et des relations sociales à Pôle emploi

11h30-11h45 **Pause**

11h45-12h45 **2. Table-ronde : outils et démarches d'appui pour le développement des cadres**

Cette table ronde est destinée à présenter, dans une dimension collective et individuelle :

- L'accompagnement des cadres dans le développement de leurs compétences managériales pour gagner en autonomie et marges de responsabilités;
- Les outils et les démarches mis en place par les institutions en direction des cadres : revue des cadres, revue des carrières, coaching, co-développement, gestion des carrières,
- L'adaptation des parcours de carrières

Intervenants :

- Mme Laure de la Bretèche**, secrétaire générale pour la modernisation de l'action publique
- Mme Florence Méaux**, déléguée pour la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'Etat
- M. Thierry Le Goff**, directeur général de l'administration et de la fonction publique
- Mme Claudine Andrianasolo**, directrice de projet « Encadrement supérieur et cadres dirigeants » au Ministère de la Défense

13h00-14h00 **Déjeuner**

14h15-15h45 **3. Nouveaux modes de travail et technologies innovantes : quel impact sur le management ?**

Cette séquence est destinée à répondre aux questions suivantes :

- Comment les outils et technologies innovantes influent nos organisations de travail
- Comment les modes de travail innovants (travail à distance par exemple) favorisent l'émergence d'un nouveau management, qui accorde plus de responsabilités aux équipes
- l'évolution du rôle du manager qui implique et responsabilise davantage les équipes, en veillant à la diffusion de l'information, en donnant du sens à cette information, en repérant et confortant les talents et les potentiels
- les conséquences de ces nouveaux modes de travail et de management pour les cadres et les agents

Intervenants :

- M. Jean-Michel Mazouth**, directeur de projet à la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (30')
- Mme Marie-Hélène Perrin**, adjointe au bureau de la politique salariale, des retraites, des contributions sociales et du temps de travail à la DGAFP (30')
- M. Éric Delzant**, Préfet de la région Bourgogne, Préfet figurateur de la région Bourgogne – Franche-Comté, Préfet de Côte d'Or (30')

15h45-16h30 **Remise des labels de l'EMRH / Clôture**

- Mme Emmanuelle Quillet**, directrice générale de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et présidente du comité d'attribution des labels
- Mme Caroline Krykwinski**, sous directrice à la direction générale de l'administration et de la fonction publique

Réforme des services régionaux de l'Etat
Questions-réponses sur la situation des personnels

Réforme des services régionaux de l'Etat

Questions-réponses sur la situation des personnels

Questions relatives à l'impact individuel de la réforme territoriale sur les agents 3

- Je suis agent dans une direction régionale d'un ministère : suis-je concerné par la fusion des régions ? 3
- Vais-je perdre mon emploi ? 3
- Vais-je devoir déménager ? 3
- Vais-je changer de métier ? 3
- Ma rémunération va-t-elle diminuer ? 3
- Après de qui puis-je évoquer ma situation personnelle ? 3
- J'occupe une fonction d'encadrement dans mon service actuel vais-je bénéficier d'un accompagnement particulier ? 4
- Je suis agent contractuel : vais-je perdre mon contrat de travail ? 4
- Je pouvais prétendre à un CDI ou à une titularisation comme fonctionnaire en application de la loi du 12 mars 2012, vais-je perdre mes droits ? 4
- Si je dois changer de fonctions ou de résidence administrative quand ce changement aurait-il lieu ? 4

Questions sur le pré-positionnement dans les services du fait de la réforme 5

- Existe-t-il des règles de priorité relatives au positionnement des agents sur un poste ? 5
- Quelle typologie de postes est retenue (poste supprimé, substantiellement modifié...) ? 5
- Qu'entend-t-on par « poste substantiellement modifié » dans le cadre du pré-positionnement ? 5
- Tous les postes doivent-ils être publiés par l'ensemble des services ? 5
- Les agents devront-ils tous « repostuler » sur leur poste, y compris ceux dont le poste reste inchangé ? 6
- Qu'advient-il de l'agent qui ne souhaite pas « repostuler » sur son poste alors que celui-ci n'est ni supprimé ni substantiellement modifié ? 6
- Que se passe-t-il si l'agent refuse la proposition d'affectation qui lui est faite ? 6
- Un processus d'harmonisation des fiches de postes et des qualifications est-il prévu ? 6

Questions relatives aux mesures d'accompagnement indemnitaire 7

- Une prime d'accompagnement de la réforme est-elle prévue ? 7
- A qui peut-elle être servie ? 7
- Qui peut bénéficier de la prime d'accompagnement de la réforme ? 7
- Un agent en CDD peut-il bénéficier de la PARRE ? 7
- Le décret instituant la PARRE prévoit que sont exclus du bénéfice les agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération de restructuration. Comment faut-il entendre cette notion de « primo-affectation » ? 8
- Quel est le barème de la PARRE en cas de mobilité géographique ? 8
- S'agissant des barèmes concernant les mobilités géographiques, comment mesure-t-on la distance ? 9
- Un agent peut-il percevoir la PARRE sans effectuer de mobilité géographique ? 9
- Un agent est éligible à la PARRE « mobilité géographique » et son conjoint change d'affectation dans les mêmes conditions que lui. Peuvent-ils tous les deux percevoir la PARRE ? 9

▪ Le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de sa mobilité, peut-il percevoir une prime ?.....	9
▪ Quelles sont les étapes préalables au versement de la PARRE ?	10
▪ Pour percevoir la PARRE géographique, l'agent doit-il faire une mobilité dans un service concerné par la réorganisation des services régionaux de l'Etat ?	10
▪ A quelle date le changement de poste doit-il intervenir pour que la PARRE soit versée ?.....	10
▪ Qui verse la PARRE ?	10
▪ Peut-on verser la PARRE en deux fois lorsque l'agent fait une mobilité dans un premier temps et n'est rejoint qu'ultérieurement par sa famille ?	11
▪ Puis-je cumuler PARRE et prime de restructuration de service ?.....	11
▪ La PARRE peut-elle être cumulée avec une indemnité de départ volontaire ?.....	11
▪ Que se passe-t-il si l'agent quitte son nouveau poste moins d'un an après son affectation ?	11
▪ Les agents des trois versants de la fonction publique, mis à disposition ou détachés sur un poste restructuré, peuvent-ils bénéficier de la PARRE ?.....	11
▪ Un dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) spécifique à la réforme territoriale est-il prévu ?.....	11
▪ Quelle est la date de départ à la retraite à prendre en compte pour vérifier la condition d'éligibilité à l'IDV ?	12
▪ Comment le montant de l'IDV « spéciale réforme territoriale » est-il calculé ?	12
▪ Quel est le régime fiscal de la PARRE et de l'IDV ?	12
▪ L'agent qui a démissionné peut-il percevoir une allocation de retour à l'emploi (ARE) ?	13
▪ Quel est l'effet de la période d'adaptation en cas de changement d'affectation sur les dispositifs d'accompagnement ?	13
▪ Quels sont les dispositifs complémentaires à mobiliser au cas par cas ?	13

Questions relatives à l'impact individuel de la réforme territoriale sur les agents

▪ Je suis agent dans une direction régionale d'un ministère : suis-je concerné par la fusion des régions ?

Oui, si vous êtes affecté dans l'un des services suivants :

- les préfetures de région (SGAR) ;
- les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) ;
- les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)
- les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) ;
- les directions régionales des finances publiques (DRFIP), sur les missions régionales ;
- les agences régionales de santé (ARS) ;
- Les directions régionales de l'INSEE ;
- les rectorats d'académie, selon un calendrier et des modalités spécifiques qui restent à déterminer.

▪ Vais-je perdre mon emploi ?

NON. Vous conserverez votre emploi et votre statut dans le service qui sera créé à l'échelle de la nouvelle région.

▪ Vais-je devoir déménager ?

Dans la majorité des cas, vous continuerez à exercer vos fonctions sur le même lieu de travail. C'est notamment le cas pour tous les agents travaillant dans des services opérationnels qui nécessitent une présence sur l'ensemble du territoire.

Si vous deviez effectuer une mobilité géographique, un accompagnement spécifique, notamment financier, vous sera accordé en fonction de la distance entre votre résidence administrative actuelle et votre nouvelle résidence administrative.

▪ Vais-je changer de métier ?

Certains agents verront leurs missions évoluer en fonction des nouveaux besoins identifiés. Pour ces agents, les dispositifs de formation professionnelle seront renforcés, le réseau des conseillers mobilité carrière (CMC) sera densifié et professionnalisé et chaque agent bénéficiera de l'accompagnement d'un référent local ministériel ou interministériel. Un accompagnement financier est également prévu pour ceux qui seraient candidats à une reconversion professionnelle.

▪ Ma rémunération va-t-elle diminuer ?

Non. Dès le 1er janvier 2016, chaque agent concerné par la réforme de la carte des administrations régionales de l'État verra sa rémunération garantie. Un dispositif particulier est également prévu pour sécuriser la situation des agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI).

▪ Auprès de qui puis-je évoquer ma situation personnelle ?

Un référent local ministériel ou interministériel est chargé de suivre votre situation personnelle. Au sein de chaque administration concernée par la réforme, un dispositif d'accueil et d'information de premier niveau est mis en place, afin d'accueillir les agents qui le souhaitent dans un délai raisonnable.

- **J'occupe une fonction d'encadrement dans mon service actuel vais-je bénéficier d'un accompagnement particulier ?**

Oui. Chaque agent bénéficiera d'un accompagnement défini en fonction de sa situation personnelle. Un dispositif particulier est également prévu pour sécuriser la situation indiciaire et indemnitaire des agents qui ne seront pas affectés sur les mêmes niveaux de postes d'encadrement.

- **Je suis agent contractuel : vais-je perdre mon contrat de travail ?**

NON. Au même titre que les autres agents, vous bénéficierez des mesures d'accompagnement organisées pour les fonctionnaires. Dans l'hypothèse d'une évolution de l'emploi que vous occupez, des propositions de poste vous seront faites, qui vous permettront de conserver votre contrat de travail.

Le simple fait de voir l'emploi que vous occupez relever d'une administration dans une région résultant d'une fusion de régions, sans que cela vous conduise à changer de fonctions, ne conduira pas à modifier vos droits ni le terme éventuel de votre contrat.

- **Je pouvais prétendre à un CDI ou à une titularisation comme fonctionnaire en application de la loi du 12 mars 2012, vais-je perdre mes droits ?**

NON. Les droits que vous avez acquis sont conservés. Toutes les durées de service passées dans votre service d'origine sont intégralement reprises dans votre nouveau service.

- **Si je dois changer de fonctions ou de résidence administrative quand ce changement aurait-il lieu ?**

Les nouvelles administrations de l'Etat sont créées au 1er janvier 2016. À partir de cette date, la mise en place effective de la nouvelle organisation régionale de l'Etat s'engagera pour s'achever au plus tard le 31 décembre 2018. Un calendrier plus précis de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de ses services sera communiqué à chaque agent à l'automne.

Questions sur le pré-positionnement dans les services du fait de la réforme

▪ Existe-t-il des règles de priorité relatives au positionnement des agents sur un poste ?

Des règles communes ont été fixées en matière de pré-positionnement des agents (cf. fiche interministérielle en annexe).

Chaque agent a vocation à conserver son poste, sauf si celui-ci est supprimé ou substantiellement modifié.

En outre, certains ministères sont venus préciser les règles établies de manière interministérielle (cf. annexe).

Au-delà de ces considérations de priorité, ce sont les compétences de l'agent pour occuper un poste qui sont primordiales. Le chef de service établit un ordre de classement en considérant les compétences et les aptitudes des candidats.

▪ Quelle typologie de postes est retenue (poste supprimé, substantiellement modifié...) ?

Les principes arrêtés de manière interministérielle s'agissant du pré-positionnement des agents distinguent :

- les postes supprimés ou transférés (situation qui donne droit à la perception d'une prime de restructuration)
- les postes substantiellement modifiés (qui permettent aux agents de bénéficier d'un parcours d'accompagnement spécifique, voire d'une priorité en matière de mobilité s'ils ne souhaitent pas rester sur leur poste),
- les postes inchangés ou partiellement modifiés,
- les postes créés.

▪ Qu'entend-t-on par « poste substantiellement modifié » dans le cadre du pré-positionnement ?

Un poste est considéré comme substantiellement modifié si son positionnement hiérarchique ou le contenu de ses missions sont significativement modifiés, ou si l'augmentation du périmètre géographique d'intervention induit un impact important sur les déplacements hebdomadaires de l'agent. Une modification de la hiérarchie ne constitue pas une modification substantielle du poste.

▪ Tous les postes doivent-ils être publiés par l'ensemble des services ?

A l'exception des emplois dont la publication est prévue réglementairement, il n'a pas été pris de décision au niveau national et interministériel portant sur la publication de tous les postes des services touchés par une réorganisation.

Il convient en revanche que les postes soient publiés, dès lors que cette publication permet de garantir une égalité de traitement entre les agents affectés dans des sites qui ont vocation à fermer et ceux affectés dans des sites qui ont vocation à se renforcer. C'est notamment le cas pour ce qui concerne un grand nombre de postes en SGAR, ou encore ceux des équipes de direction des directions régionales.

En tout état de cause, les agents doivent disposer de toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle. Ils sont informés en premier lieu par leur hiérarchie. L'intégralité des fiches de postes est portée à la connaissance de l'ensemble des agents, à l'appui de l'organigramme et chaque agent doit se voir remettre une proposition d'affectation formulée par le chef de service, assortie de la fiche de poste correspondante, que son poste soit modifié ou non.

L'agent doit disposer d'un délai raisonnable pour prendre sa décision quant à son affectation.

- **Les agents devront-ils tous « repostuler » sur leur poste, y compris ceux dont le poste reste inchangé ?**

Si le poste est inchangé ou peu modifié, et dès lors que l'agent a vocation à rester sur son poste, il n'est pas nécessaire qu'il postule sur le poste qu'il occupe déjà.

- **Qu'advient-il de l'agent qui ne souhaite pas « repostuler » sur son poste alors que celui-ci n'est ni supprimé ni substantiellement modifié ?**

Si le poste d'un agent n'est pas supprimé ni substantiellement modifié, il n'a pas à repostuler sur son poste (cf. infra). Si, malgré cela, un agent exprime à l'occasion de la réforme le souhait d'une mobilité, alors que son poste est inchangé, il entrera dans un processus classique de mobilité, sans, a priori, bénéficier d'une priorité de réaffectation.

- **Que se passe-t-il si l'agent refuse la proposition d'affectation qui lui est faite ?**

En cas de refus de la proposition qui lui est faite, l'agent devra exprimer ses vœux d'affectation, lors d'un entretien avec sa hiérarchie. Il doit disposer de la faculté de formuler des choix alternatifs classés par ordre de priorité sur des postes restés vacants ou susceptibles de le devenir dans le cadre du processus d'affectation. Il appartient ensuite à l'administration de donner suite à ces demandes ou de maintenir sa proposition initiale d'affectation.

- **Un processus d'harmonisation des fiches de postes et des qualifications est-il prévu ?**

Chaque chef de service préfigurateur établit un organigramme détaillé, accompagnant la mise en place de l'organisation au 1^{er} janvier 2016 ainsi que les fiches de postes correspondantes, au plus tard au 31 décembre 2015.

Le répertoire interministériel des métiers, ainsi que ses déclinaisons ministérielles, sont des socles sur lesquels chaque ministère peut s'appuyer pour élaborer ses fiches de poste. Néanmoins, la rédaction reste propre à chaque ministère.

Questions relatives aux mesures d'accompagnement indemnitaire

▪ Une prime d'accompagnement de la réforme est-elle prévue ?

Oui, la PARRE (prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat), régie par le [décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015](#) relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et [son arrêté d'application en date du même jour](#), est une prime mise en place « sur mesure » pour l'accompagnement des mobilités suite aux réorganisations résultant des fusions de régions.

▪ A qui peut-elle être servie ?

La PARRE peut être servie aux agents de l'Etat mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste. Elle a vocation à compenser les sujétions (mobilités géographiques, reconversions professionnelles) liées à la mise en place des nouvelles organisations régionales des services de l'Etat dans les régions fusionnées.

▪ Qui peut bénéficier de la prime d'accompagnement de la réforme ?

Tous les agents publics (fonctionnaires, personnes ouvriers des établissements industriels de l'Etat à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, agents contractuels de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée), qui à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste, se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- suivre leur poste dans une nouvelle résidence administrative distante de plus de 20 km de leur actuelle résidence administrative,
- effectuer une mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, quel que soit le lieu de la nouvelle affectation, si la nouvelle résidence administrative est distante de plus de 20 km de leur actuelle affectation,
- changer de fonctions à l'initiative de l'administration, dans la même résidence administrative ou dans une nouvelle résidence administrative, si ce changement implique une reconversion professionnelle nécessitant une formation d'au moins cinq journées.

La suppression ou le transfert de poste doit intervenir à la suite d'une réorganisation de service liée à la fusion des régions.

Un arrêté interministériel pris par les ministres intéressés et contresigné par les ministres chargés du budget et de la fonction publique liste en outre les opérations de restructuration permettant de bénéficier de ces dispositifs.

▪ Un agent en CDD peut-il bénéficier de la PARRE ?

Non, seuls les agents publics suivants peuvent en bénéficier : les fonctionnaires, les agents contractuels de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée et les personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, qui bénéficient d'un dispositif propre.

- Le décret instituant la PARRE prévoit que sont exclus du bénéfice les agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération de restructuration. Comment faut-il entendre cette notion de « primo-affectation » ?

Il s'agit de la première affectation dans l'administration, après réussite d'un concours externe ou intégration dans la fonction publique à la suite d'un recrutement sans concours.

- Quel est le barème de la PARRE en cas de mobilité géographique ?

Le barème de la PARRE a été fixé par arrêté du 4 septembre 2015. Il est le suivant.

Distance entre la nouvelle et la précédente résidence administrative	Sujétion liée à la mobilité géographique	Montant
20-39 km	Tout type de situation	1 600 €
40-79 km	Sans changement de domicile (résidence familiale ou prise à bail d'un logement distinct)	3 200 €
	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	4 500 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	6 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	8 000 €
80-149 km	Sans changement de domicile (résidence familiale ou prise à bail d'un logement distinct)	6 000 €
	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	10 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	15 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	20 000 €
150-199 km	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	13 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	18 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	23 000 €
200-299 km	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	15 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	20 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	25 000 €
300 km ou plus	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	20 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	25 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	30 000 €

- **S'agissant des barèmes concernant les mobilités géographiques, comment mesure-t-on la distance ?**

La distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative à prendre en compte correspond à la distance la plus courte par la route.

- **Un agent peut-il percevoir la PARRE sans effectuer de mobilité géographique ?**

Oui, la PARRE permet d'indemniser les reconversions professionnelles lorsqu'un agent dont le poste est supprimé ou transféré, est affecté à l'initiative de l'administration sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées. Son montant forfaitaire est de 500 €.

L'adéquation de la formation au nouveau poste proposé à l'agent relève de l'appréciation du chef de service, qui s'appuie sur les compétences déjà détenues par l'agent, comparées aux besoins en compétences que suppose le poste concerné. La formation, d'au moins cinq journées, doit être nécessaire pour la reconversion professionnelle de l'agent. Dans sa définition du besoin en compétences de l'agent, le chef de service peut être utilement aidé par le service RH de proximité.

Les cinq jours minimaux de formation peuvent être consécutifs ou non ; ils peuvent être suivis en tout ou partie avant la prise de poste ; ils doivent en tout état de cause avoir eu lieu au plus tard six mois après la prise de poste. Il peut également s'agir de jours cumulés de formations ayant des objets différents mais nécessaires à la prise de poste. Les formations peuvent être assurées par des formateurs internes ou dans le cadre d'une offre de formation externe. Le tutorat ne peut être retenu au titre de ces journées de formation.

Aucun autre critère n'est à prendre en compte pour apprécier l'éligibilité de l'agent à la part « fonctionnelle » de la PARRE ; ainsi, si la fiche de poste d'un agent est substantiellement modifiée mais qu'elle demeure compatible avec les compétences détenues par l'agent ou qu'elle suppose moins de 5 jours de formation, l'agent ne bénéficie pas de la PARRE « fonctionnelle ».

La prime relative aux reconversions professionnelles (PARRE « fonctionnelle ») peut être cumulée avec la prime relative aux mobilités géographiques (PARRE « mobilité géographique »).

- **Un agent est éligible à la PARRE «mobilité géographique» et son conjoint change d'affectation dans les mêmes conditions que lui. Peuvent-ils tous les deux percevoir la PARRE ?**

Dans le cas d'un couple d'agents (mariés, concubins ou partenaires d'un PACS) qui viendraient à changer d'affectation concomitamment, une seule prime peut être versée au titre de la mobilité géographique, comme c'est actuellement le cas pour la prime de restructuration de service de « droit commun ». Il appartient aux agents de préciser à l'administration lequel des deux perçoit cette prime.

En revanche, si les deux conjoints sont concernés par une mobilité fonctionnelle dans les conditions précitées, ils peuvent tous les deux bénéficier de la prime forfaitaire.

- **Le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de sa mobilité, peut-il percevoir une prime ?**

Si le conjoint de l'agent est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mobilité géographique de l'agent consécutive à la réorganisation régionale de l'Etat, il peut se voir attribuer un complément à la mobilité du conjoint, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015. Cette cessation doit intervenir **au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.**

Si le conjoint de l'agent est également impacté par une réorganisation de service liée à la nouvelle organisation de l'Etat et qu'il relève de/est en fonctions dans la même résidence administrative (au sens du [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat), l'indemnisation de la mobilité géographique au titre de la PARRE n'est due qu'une seule fois par couple. Celui-ci est sollicité par l'administration pour déterminer lequel des deux agents sera le bénéficiaire de la prime. L'indemnisation de la reconversion professionnelle peut en revanche bénéficier aux deux conjoints.

▪ **Quelles sont les étapes préalables au versement de la PARRE ?**

Pour qu'une opération ouvre droit au versement de la PARRE, deux conditions doivent être remplies :

- le service doit figurer dans la liste des services réorganisés fixée par arrêté interministériel,
- l'arrêté fixant la nouvelle organisation du service doit avoir été publié.

L'éligibilité des agents suppose :

- pour la PARRE « géographique », que le poste de l'agent soit déplacé dans un autre lieu d'affectation distant de plus de 20 km,
- pour la PARRE « fonctionnelle » que le nouveau poste de l'agent nécessite une formation d'adaptation de plus de cinq jours l'agent est éligible à la PARRE « fonctionnelle ».

-
Les deux composantes de la PARRE sont cumulatives.

▪ **Pour percevoir la PARRE géographique, l'agent doit-il faire une mobilité dans un service concerné par la réorganisation des services régionaux de l'Etat ?**

Non. C'est sur le poste occupé par l'agent que les conditions sont appréciées, pas sur son futur poste. Si un agent de l'ex-DREAL Haute-Normandie, affecté à Rouen, effectue une mobilité à la DREAL Bretagne et remplit les conditions pour percevoir la PARRE, il pourra percevoir cette prime même si la DREAL Bretagne n'est pas concernée par la réforme des services régionaux de l'Etat.

▪ **A quelle date le changement de poste doit-il intervenir pour que la PARRE soit versée ?**

Le décret prévoit que le dispositif s'applique à compter de la publication de l'arrêté portant organisation du nouveau service et jusqu'au 31 décembre 2020.

Dès lors que ces conditions préalables sont remplies, les mobilités des agents dont les postes sont supprimés ou déplacés peuvent être indemnisées.

Plus concrètement, les mobilités correspondant aux cas suivants seront éligibles :

- mutations dans le cadre de la réorganisation actées avant la parution des arrêtés mais intervenant après cette parution,
- mutations intervenant tout au long du processus de réorganisation, conformément aux schémas d'organisation transitoire arrêtés dans chaque région et dans les délais prévus par les arrêtés d'organisation des services concernés.

Si l'agent bénéficie d'une période d'adaptation à son nouveau poste lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, la PARRE ne peut être versée qu'une fois la mobilité devenue définitive.

▪ **Qui verse la PARRE ?**

La PARRE est versée par le service à l'origine de la restructuration. Ainsi, si un agent exerçant ses fonctions en DRAC Languedoc-Roussillon voit son poste supprimé et part en mobilité auprès du Conseil départemental de l'Ille-et-Vilaine, c'est le ministère de la culture et de la communication qui lui versera la PARRE et non le conseil départemental 35.

- **Peut-on verser la PARRE en deux fois lorsque l'agent fait une mobilité dans un premier temps et n'est rejoint qu'ultérieurement par sa famille ?**

Dans le cas où la mobilité familiale intervient en deux temps, il convient de faire la demande de versement une fois la résidence familiale effectivement transférée, pour le montant correspondant à cette dernière situation. Le texte ne prévoit en effet pas de versement en deux temps dans cette situation.

- **Puis-je cumuler PARRE et prime de restructuration de service ?**

La PARRE et la PRS sont mutuellement exclusives de par leur objet : la PARRE est versée aux agents impactés par la réorganisation régionale de l'Etat qui répondent aux conditions décrites plus haut et la PRS est versée aux agents impactés par les autres opérations de restructuration des services de l'Etat selon les conditions fixées par chaque ministère. Le dispositif PRS ne peut être appliqué en substitution du dispositif PARRE.

- **La PARRE peut-elle être cumulée avec une indemnité de départ volontaire ?**

Non, la PARRE et l'IDV ne peuvent être cumulées pour la même opération de restructuration : ainsi, un agent ayant bénéficié de la PARRE suite à la suppression de son poste ne pourra prétendre dans un second temps au versement de l'IDV au titre de la même opération.

- **Que se passe-t-il si l'agent quitte son nouveau poste moins d'un an après son affectation ?**

L'agent qui quitte son poste moins d'une année après sa nouvelle affectation doit rembourser les montants perçus au titre de la PARRE, qu'il s'agisse de la part géographique ou de la part fonctionnelle.

Toutefois, si ce départ résulte d'une radiation des cadres pour départ en retraite, le remboursement n'a lieu qu'à due proportion du temps passé sur le poste.

Par ailleurs, dans certains cas particuliers (mobilités subies ou résultant d'une obligation statutaire ou d'une décision de l'administration), les agents qui quittent leur poste dans l'année ne sont pas tenus de rembourser la prime.

- **Les agents des trois versants de la fonction publique, mis à disposition ou détachés sur un poste restructuré, peuvent-ils bénéficier de la PARRE ?**

L'agent détaché relève pour sa gestion de l'administration d'accueil, sauf en matière disciplinaire. Ainsi, tous les agents affectés dans une administration qui procède à une restructuration, y compris les agents détachés originaires de la FPT et de la FPH, peuvent prétendre au bénéfice de la PARRE.

- **Un dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) spécifique à la réforme territoriale est-il prévu ?**

Oui, le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 aménage, pour les besoins de la réforme territoriale, les modalités d'attribution de l'indemnité de départ volontaire ([décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#)) sur deux points :

- le barème d'attribution de l'IDV est harmonisé pour toutes les administrations réorganisées et progressif en fonction de l'ancienneté ;
- les agents sont éligibles à l'IDV jusqu'à deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

Ces modalités particulières sont applicables à tous les agents dont le poste est supprimé ou transféré et qui choisissent de démissionner de la fonction publique, dès lors que leur service figure à l'arrêté interministériel pris pour l'application de la PARRE (cf. supra) et pendant toute la durée des opérations de réorganisation. Les autres caractéristiques de l'IDV sont inchangées.

- **Quelle est la date de départ à la retraite à prendre en compte pour vérifier la condition d'éligibilité à l'IDV ?**

Le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 précise que le bénéfice de l'IDV est ouvert aux agents qui se situent à plus de cinq ans de l'âge de l'ouverture du droit à pension de retraite. Dans le cadre de la réforme territoriale, cette condition est ramenée à deux ans par le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015.

La date d'ouverture du droit à pension de retraite à prendre en compte est celle qui est connue ou identifiable avec certitude au moment de la demande de démission, y compris lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif de départ en retraite anticipé dans lesquels l'âge d'ouverture du droit est abaissé par rapport à celui de droit commun (60/62 ans) (carrière longue, catégorie active, parents de 3 enfants,...).

A titre d'illustration, le fonctionnaire pouvant partir à 60 ans au titre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ne pourra pas bénéficier de l'IDV après avoir atteint l'âge de 58 ans (voir par exemple CAA Bordeaux, 13 novembre 2012, n° 12BX00354, sur le dispositif similaire du ministère de la Défense).

- **Comment le montant de l'IDV « spéciale réforme territoriale » est-il calculé ?**

Quel que soit le ministère d'appartenance des agents qui démissionnent de l'administration à la suite du transfert ou de la suppression de leur poste dans le cadre des réorganisations résultant des fusions de régions, le montant de l'IDV est fixé selon les mêmes règles : il est calculé par référence à la rémunération et est modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Il est ainsi égal à la somme équivalente à un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle. Certaines primes et indemnités, détaillées par le décret, n'entrent pas dans l'assiette de calcul.

L'ancienneté à prendre en compte concerne les services effectués au sein des trois fonctions publiques, hors périodes de disponibilité, le cas échéant.

- **Quel est le régime fiscal de la PARRE et de l'IDV ?**

Les agents bénéficiant de la PARRE ou de l'IDV peuvent demander à leur service de gestion le versement fractionné de ces indemnités pour éviter une surimposition ponctuelle de leurs revenus (changement de tranche dans le barème de l'impôt sur le revenu lié au versement de l'indemnité), sauf bien sûr s'ils ne perçoivent que la PARRE dite « fonctionnelle » de 500 euros qui est versée en une seule fois.

Ce fractionnement intervient obligatoirement en deux parts égales et sur deux années consécutives. Par ailleurs, les agents peuvent limiter l'effet du versement de ces primes en demandant à leur service des impôts l'application de l'article 163-0 A du code général des impôts, qui permet d'appliquer un quotient aux revenus exceptionnels et de ne prendre ainsi qu'un quart de ces revenus en considération pour déterminer la tranche d'imposition dont ils relèvent et pour calculer le taux de l'impôt dont ils sont redevables.

▪ **L'agent qui a démissionné peut-il percevoir une allocation de retour à l'emploi (ARE) ?**

L'agent a la possibilité de rechercher un nouvel emploi via Pôle emploi ou toute autre structure ; en revanche, s'agissant d'une démission (« perte volontaire d'emploi »), il ne peut bénéficier de l'allocation au retour à l'emploi.

▪ **Quel est l'effet de la période d'adaptation en cas de changement d'affectation sur les dispositifs d'accompagnement ?**

S'agissant de l'effet de la période d'adaptation sur les dispositifs d'accompagnement mis en place dans le cadre de la réforme territoriale, et afin d'éviter aux agents de devoir reverser la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat, celle-ci ne leur sera attribuée, pour sa part « mobilité géographique » comme sa part « mobilité fonctionnelle », qu'une fois la mobilité devenue définitive.

Pour bénéficier du dispositif spécifique de l'indemnité de départ volontaire dans le cadre de la réforme des services régionaux de l'Etat, et comme le prévoit le décret mettant en place ce dispositif, l'agent doit se trouver sur un poste supprimé ou déplacé. Par conséquent, s'il réalise une mobilité sur un poste non éligible, il ne pourra prétendre au bénéfice de cette IDV spécifique, y compris pendant la période d'adaptation.

▪ **Quels sont les dispositifs complémentaires à mobiliser au cas par cas ?**

Il existe plusieurs autres dispositifs d'accompagnement qu'il est possible de mobiliser dans le cadre de l'accompagnement RH des agents concernés par la réforme territoriale :

- **le complément indemnitaire d'accompagnement** ([décret n° 2014-507 du 19 mai 2014](#) relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique) permet de garantir au fonctionnaire de l'Etat le maintien du montant indemnitaire effectivement perçu avant la mutation ou détachement ou intégration dans un corps/cadre dans l'un des trois versants de la fonction publique. Son versement est limité à 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75% la 5ème année, 50 % la 6ème année et 25 % la 7ème année). Ce complément est à la charge de l'administration à l'origine de la restructuration.
- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité** ([décret n° 2011-513 du 10 mai 2011](#)) est versée à l'agent appelé à exercer, sur demande de l'administration et suite à la restructuration de son service, ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Le montant de cette indemnité correspond à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond annuel des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil. Ce complément est à la charge de l'administration d'accueil pendant 3 ans au maximum.
- **L'indemnité temporaire de mobilité** ([décret n° 2008-369 du 17 avril 2008](#)), d'un montant maximum de 10 000 €, peut être versée aux agents de l'Etat (titulaires et non titulaires en CDI), qui acceptent, sur demande de l'administration, une mobilité sur un poste pour lequel il existe une difficulté particulière de recrutement. La liste des postes concernés est fixée par arrêté ministériel.

**

*

Réforme des services régionaux de l'Etat

Questions-réponses sur la situation des personnels

Annexe

Modalités du pré-positionnement dans le cadre de la réforme territoriale

Cadrage interministériel

- P.2-3 **Fiche DGAFP/MICORE** du 9 octobre 2015 sur les principes généraux du processus d'affectation des agents

Instructions ministérielles

- P.4-11 **Instruction SG MI** du 12 octobre 2015 relative au dispositif d'accompagnement des personnels du ministère de l'intérieur concernés par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat – mise en œuvre d'un processus de pré-positionnement
- P.12-28 **Note technique SG MEDDE/MLETR** du 23 novembre 2015 relative aux processus de pré-positionnement et d'affectation des agents dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
- P.29-65 **Note de service SG MAAF** du 9 décembre 2015 relative à l'organisation du travail dans les sept nouvelles DRAAF – mesures d'accompagnement des agents
- P.66-73 **Note de service SG MCAS/SG MEIN** du 18 décembre 2015 relative aux processus de pré-positionnement et d'affectation des agents dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en DIRECCTE
- P.74-80 **Note de service SG MCAS** du 18 décembre 2015 relative aux processus de pré-positionnement et d'affectation des agents dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en DRDJSCS

Administration territoriale de l'Etat

Principes généraux du processus d'affectation des agents

La feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat, signée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 9 septembre 2015, prévoit afin de garantir le traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle, que :

«Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de la réforme.»

Les propositions suivantes, émanant du groupe de travail RH et d'une consultation des préfets préfigurateurs, visent la prise de poste des agents postérieurement à un processus d'affectation, garant de la bonne connaissance des conditions d'exercice des missions.

► Responsabilité de la mise en œuvre du dispositif de pré-positionnement

Les grands principes ont été concertés au plan national et local, et sont actés dans le cadre du comité national RH. Les modalités de mise en œuvre sont précisées par les ministères après concertation avec leurs partenaires sociaux.

Sous l'autorité des préfets préfigurateurs, responsables du pilotage de la réforme et garants du traitement en égalité des agents, les directeurs préfigurateurs sont chargés de conduire le pré-positionnement, en lien avec les autres directeurs régionaux. Il sera admis que le processus de pré-positionnement court jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2016.

► Périmètre du dispositif

Seule la mobilité des agents dans le cadre de la nouvelle organisation au 1er janvier 2016 est organisée par un pré-positionnement, les mobilités standard étant utilisées par la suite pour toutes autres phases de constitution des services, sauf souhait d'un service, en concertation avec les agents.

Les agents concernés par le dispositif de pré-positionnement sont ceux qui sont et seront affectés dans le service régional au 1^{er} janvier 2016.

Ne sont pas concernés par ces dispositifs :

- les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité, en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

► Encadrement de la structure

Les postes d'encadrement (directeur, directeur adjoint, chefs de service, SGAR, SGAR adjoints) seront identifiés en amont des pré-positionnements afin d'offrir une lisibilité aux agents dans le cadre de leur affectation.

Ces postes feront l'objet d'une publication préalable : dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE et selon des modalités définies par les ministères pour les autres emplois d'encadrement, ces derniers pouvant notamment, au moins dans un deuxième temps, faire l'objet d'une publication interministérielle.

Le directeur préfigurateur veillera à la mixité de l'équipe de direction (notamment homme/femme, origine géographique).

► Processus de pré-positionnement

Chaque directeur préfigurateur établit l'organigramme détaillé des postes de travail, accompagnant la mise en place de l'organisation au 1^{er} janvier 2016 ainsi que les fiches de poste correspondantes, au plus tard au 31 décembre 2015, et permettant d'identifier :

- les postes inchangés ou peu modifiés,
- dans le cadre de l'expérimentation du travail en site distant en Bourgogne-Franche Comté, les postes déplacés et pour lesquels une modalité de travail en site distant pourra être proposée,
- les postes substantiellement modifiés (mission, localisation...)
- les postes créés ou libérés.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront aussi identifiés pour traiter avec attention l'accompagnement des agents concernés.

► Principes relatifs au pré-positionnement des agents

- Toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle doivent être portées à la connaissance des agents, en premier lieu par leur hiérarchie. ;
- toutes les mobilités géographiques liées à ce processus, ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles significatives seront accompagnées ;
- chaque agent a vocation à suivre son poste si celui-ci n'est pas profondément modifié ;
- à compétences équivalentes, les agents dont le poste est substantiellement modifié seront prioritaires pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou, à défaut, au sein d'un autre service ou d'une autre structure relevant de leur département ministériel ou d'un autre département ministériel ;
- les agents candidats à une mobilité fonctionnelle bénéficieront d'une période d'adaptation sur leur nouveau poste de travail, durant laquelle ils pourront émettre le vœu d'un retour sur le poste précédemment occupé si celui-ci n'est pas supprimé et toujours vacant ou un poste équivalent.

► Consultation des agents et proposition d'affectation

Chaque agent bénéficiera a minima d'un entretien. Au cours de cet entretien sont notamment évoqués les compétences de l'agent, ses aspirations et ses problématiques familiales. La mise en place progressive de la nouvelle organisation qui s'étalera jusqu'au 31 décembre 2018 est exposée à l'agent. L'intégralité des fiches de poste est portée à la connaissance de l'ensemble des agents, à l'appui de l'organigramme.

Chaque agent peut solliciter un entretien complémentaire avec sa hiérarchie ou avec un conseiller mobilité carrière ministériel/interministériel. Ce dernier lui indique notamment ses droits en termes de dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle et pourra lui communiquer l'ensemble des fiches de postes créés ou libérés pouvant accueillir un agent repositionné dans son service ou un autre service de la région, y compris relevant d'un autre versant de la fonction publique.

Le chef de service préfigurateur propose à chaque agent une fiche de poste. Dans un délai raisonnable les agents font part de leur acceptation ou de leur souhait d'une autre affectation. Ceux-ci sont examinés par l'administration.

Après que chaque agent a été positionné, les affectations définitives sont notifiées.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

BAL n° 2015-50

Paris, le 12 octobre 2015

Le ministre de l'intérieur

à

liste des destinataires *in fine*

Objet : Dispositif d'accompagnement des personnels du ministère de l'intérieur concernés par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat - mise en œuvre d'un processus de pré-positionnement

Réf. : Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral

P.J. : Proposition de modèle de fiche de vœux agents

Conformément au calendrier fixé par le Gouvernement, la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat entre désormais dans une phase opérationnelle.

Le principe d'un pré-positionnement des cadres et des agents concernés par la réforme a été retenu pour la constitution des nouveaux organigrammes des services. Vecteur de transparence, ce processus doit conduire à un suivi individualisé des situations dans la perspective d'un traitement adapté facilitant :

- les prises de poste et la continuité du service dans les nouvelles structures ;
- les mobilités éventuelles des agents ne souhaitant pas suivre leur poste ou de ceux dont le poste serait supprimé.

La présente note détermine pour le ministère de l'intérieur les dispositions permettant la mise en œuvre de ce pré-positionnement, son articulation avec les dispositifs de droit commun en matière de mobilité ainsi que son calendrier.

I L'accompagnement des agents dans le cadre du pré-positionnement

Les agents concernés par le dispositif sont ceux actuellement en poste dans des services qui seront concernés par la réforme territoriale de l'Etat à compter du 1er janvier 2016, à savoir pour le ministère de l'intérieur :

- les agents des SGAR ;
- les agents affectés dans les services régionaux.

Il est à noter que sont concernés à la fois les agents en poste dans les préfectures de région qui perdront leur statut au 1^{er} janvier prochain et ceux en poste dans celles qui deviendront le chef-lieu des régions fusionnées.

Le pré-positionnement doit permettre, au plus tard pour le 31 décembre 2015, d'identifier de manière précise les postes concernés et d'envisager, selon les besoins des structures et les souhaits des agents, des solutions RH adaptées, notamment en termes de mobilité.

Cette phase prospective est déconnectée des processus d'affectation liés à la mobilité qu'elle prépare.

Sous votre responsabilité, les équipes RH mentionnées dans ma note du 15 juin dernier seront chargées de l'identification des agents appelés à s'inscrire dans le dispositif de pré-positionnement.

J'appelle votre attention sur le fait que, s'il ne peut y avoir de mobilité géographique forcée, tous les outils du droit commun (actions de formation professionnelle, de reconversion, réaffectation fonctionnelle ou géographique...) devront être mobilisés pour qu'au plus tard au 31 décembre 2018 le redéploiement de l'ensemble des agents concernés par la réforme soit effectif et que les nouvelles organisations cible soit mises en place

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles régions, seront présentés aux agents les possibilités d'évolution professionnelle offertes par la réforme (maintien sur poste avec ou non évolution des fonctions, actions de formation, mobilités fonctionnelle et/ou géographique liées ou non à une suppression de poste, *etc.*) ainsi que le dispositif d'accompagnement indemnitaire de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat¹ qui pourra constituer un levier en faveur de la mobilité.

Dans un second temps, chaque agent devra être convié à un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique. A l'issue de cet entretien, il sera remis à l'agent une fiche de vœux des affectations qu'il envisage (cf. proposition d'un modèle de fiche en annexe). Dans un délai de 15 jours, l'agent fera part de ses vœux par la remise de la fiche d'affectation qui sera examinée par l'administration.

Il est à noter que l'agent pourra solliciter un entretien complémentaire avec un conseiller mobilité carrière qui lui fera part des dispositifs mobilisables en matière d'accompagnement à la mobilité (fonctionnelle, mais aussi géographique).

L'objectif de cette phase de pré-positionnement est d'offrir, le plus rapidement possible, une visibilité complète des situations individuelles tant aux agents qu'aux chefs de service dans le cadre des nouveaux organigrammes.

¹ Décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et arrêté du 4 septembre 2015 pris en application du décret n°2015-1120 *op.cit.*

Elle permettra également aux responsables de BOP des nouvelles régions d'identifier de façon exhaustive les postes pourvus au 1^{er} janvier 2016, ceux qui seront supprimés à la même date ainsi que les postes concernés par une mobilité (interne à la préfecture, au sein de la région ou encore nationale), voire par un recrutement.

II Les suites RH du pré-positionnement

II.1 Les suites en ce qui concerne les agents pré-positionnés

Les outils de mobilité doivent être mobilisés pour permettre la finalisation du processus RH et la mise en place des organisations cibles.

Il s'agit de :

- La mobilité interne qui concerne les changements d'affectation d'agents au sein de la préfecture (pas de changement de domicile ni de résidence administrative).

Les mouvements réalisés dans le cadre de la mobilité interne relèvent de la responsabilité de chef de service et n'ont pas vocation à être soumis, pour avis, à une instance paritaire.

Ils peuvent être réalisés à tout moment afin d'assurer la continuité du service.

- La mobilité statutaire, ou de droit commun, qui concerne les mutations comportant un changement de résidence administrative ou entraînant une modification de la situation de l'intéressé (ex. : changement de périmètre de gestion).

Les agents concernés par la réforme pourront bénéficier dans ce cas d'une priorité d'affectation.

J'appelle votre attention sur la situation des agents de catégorie C qui peuvent bénéficier d'une mobilité intra-régionale dans le cadre des CAP locales que vous organisez.

Je vous invite à vous rapprocher des responsables des autres périmètres du ministère afin que les demandes de mobilité régionale des agents des préfectures concernés par la réforme puissent aboutir dans l'hypothèse où d'autres périmètres de gestion proposeraient des postes dans votre ressort géographique.

- Un dispositif d'affectation anticipée est envisagé au niveau local et de manière exceptionnelle pour offrir une plus grande souplesse aux nouvelles régions.

Ces mouvements, validés par la DRH, devront concerner en priorité le périmètre des préfectures et seront présentés pour régularisation lors des prochaines CAP locales et nationales de mobilité.

Placé sous votre responsabilité, ce dispositif permettra de réaliser des mutations d'agents dans les cas suivants :

- mouvements entre les services supprimés au sein de l'ancienne préfecture de région et ceux réorganisés dans le nouveau chef-lieu ;
- mouvements entre les services supprimés et l'ensemble des préfectures du ressort de la nouvelle région.

II.2 Les suites en ce qui concerne la carte des emplois

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des postes de travail qui seront appelés à être créés ou supprimés, transformés fonctionnellement ou transférés géographiquement compte tenu des nouveaux organigrammes, devront être identifiés.

Le processus de pré-positionnement des agents permet aux responsables de BOP de disposer, dans la perspective de l'organisation cible, d'une cartographie exhaustive des postes vacants à pourvoir et des postes susceptibles d'être vacants ainsi que de celle des postes à supprimer, vacants ou non.

Cette cartographie identifiera notamment :

- les postes occupés par maintien de l'agent sur son poste ou par réaffectation d'un autre agent (mobilité interne ou statutaire affectation anticipée) ;
- les postes vacants³ ou susceptibles d'être vacants ouverts à la mobilité interne ou pour lesquels est prévue une affectation anticipée ;
- les postes vacants ou susceptibles d'être vacants ouverts à la mobilité statutaire de l'automne 2015 ou du printemps 2016 ;
- les postes supprimés compte tenu des arbitrages rendus.

J'appelle votre attention sur le fait que l'ensemble des postes vacants au sein des préfectures de votre ressort territorial a vocation à être pourvu, en priorité, par des agents de votre territoire concernés par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

En conséquence, ceux de ces agents qui n'auraient pas formulé de vœux d'affectation ou qui auraient provisoirement été maintenus en surnombre au sein de leur service devront être affectés sur les postes laissés vacants au sein de leur structure, puis sur ceux des autres préfectures ou des autres services de l'Etat sur le territoire.

Il vous appartient ainsi d'identifier avec le plus grand soin les postes qui seront offerts à la mobilité statutaire dans le cadre des campagnes de mobilité de l'automne 2015 (affectations en mars 2016) et du printemps 2016 (affectations en septembre 2016). En effet, le responsable de BOP a toute latitude pour solliciter ou non, compte tenu de ses plafonds et schémas d'emplois et de l'organisation-cible retenue, le remplacement des agents qui s'inscriront dans cette démarche de mobilité statutaire.

A l'issue des différents processus de mobilité, si des postes venaient à demeurer vacants, vous pourrez envisager de les pourvoir par la voie du recrutement : concours, travailleurs handicapés, emplois réservés. Vos demandes de recrutement seront à formuler, comme de coutume, en début d'année 2016 pour le plan de charges initial et dans le courant de l'été pour le plan de charges rectificatif. L'examen de vos demandes se fera au regard de votre organisation-cible et des résultats de la mobilité.

III Le calendrier de mise en œuvre

³ Poste déjà vacant ou libéré par départ en retraite ou réaffectation du titulaire.

Les nouvelles régions constituées en application de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 sont créées à compter du 1^{er} janvier 2016 et l'organisation-cible des services régionaux sera connue à cette date.

En conséquence, il est indispensable que le pré-positionnement de l'ensemble des agents de votre région impactés par la réforme intervienne dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 décembre 2015. En effet, ce n'est qu'une fois achevé ce processus organisationnel et RH que vous serez en mesure d'identifier les leviers nécessaires en vue de l'armement de vos nouvelles structures et d'assurer à chaque agent le traitement individualisé prévu par la réforme.

Il conviendra de veiller à ce que l'ensemble des agents soient informés sur les évolutions possibles de leur situation professionnelle et sur le dispositif d'accompagnement, et que les entretiens individuels aient été réalisés avant de recueillir les vœux d'affectation.

Il vous est demandé de transmettre de manière mensuelle un état d'avancement de vos opérations RH (élaboration des études d'impact RH, cartographie des emplois, pré-positionnement des agents, le cas échéant souhaits d'affectation anticipée de certains agents) à l'adresse fonctionnelle dédiée : drh-reformeterritoriale@interieur.gouv.fr.

Les opérations d'accompagnement RH de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat s'inscrivent dans un calendrier compatible avec les priorités définies par le ministère de l'intérieur en matière de continuité de ses services :

- mise en place des nouveaux SGAR à compter du 1^{er} janvier 2016 et tout au long du premier semestre ;
- mise en place progressive des services régionaux entre 2016 et 2018.

En tout état de cause, le redéploiement de l'ensemble des agents concernés devra être achevé le 31 décembre 2018 au plus tard.

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire utile.

Pour le ministre, et par délégation,
la directrice des ressources humaines



Nathalie COLIN

Liste des destinataires pour attribution :

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Liste des destinataires pour information :

Monsieur le préfet de police

Messieurs les préfets de zone de défense et de sécurité

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Messieurs les commandants de région de gendarmerie

Madame la secrétaire générale du Conseil d'Etat

Monsieur le directeur général de la police nationale

Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

FICHE INDIVIDUELLE DE VŒUX D'AFFECTATION
Réforme de l'organisation territoriale de l'Etat

NOM : PRENOM

Pour les femmes mariées, nom de jeune fille :

Matricule

CORPS :

GRADE : Echelon :

POSITION ADMINISTRATIVE : EN ACTIVITE Temps complet Temps partiel Quotité

CLM CLD AUTRE Si autre, préciser :

Depuis le :

Affectation au 31/12/2015 :

.....

.....

.....

Adresse du domicile familial :

.....

.....

Agent reçu en entretien individuel : OUI NON Si non, pour quelle raison :

Autres éléments ? à personnaliser par région si besoin

* La colonne nature du vœu permet d'indiquer s'il s'agit d'un maintien sur le poste actuel de l'agent, d'un mouvement dans le cadre de la structure (mesure d'organisation interne), d'une affectation dans le cadre de la réorganisation du service ou d'une mobilité statutaire. Attention dans l'hypothèse d'une mobilité statutaire, cette fiche ne se substitue pas aux règles habituelles de la mobilité statutaire. Les vœux de mobilité des agents sont donc à enregistrer dans Dialogue avant la date limite de fin des candidatures.

VOS VŒUX D'AFFECTATION SOUHAITES (par ordre de préférence)					
choix	Département ou Ville	Service	Intitulé du poste	Nature du vœu*	Date d'affectation souhaitée
1	
2	
3	
4	

Le cas échéant, observations de l'agent :

.....

Fiche remis à l'agent le

Retour attendu pour le

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'écologie, du développement
durable et de l'énergie

Ministère du logement, de l'égalité des
territoires et de la ruralité

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Service des questions sociales

A00

Note technique du 23 novembre 2015

**relative aux processus de pré-positionnement et d'affectation des agents dans le cadre de la
réforme de l'organisation territoriale de l'État**

NOR : DEVK1526597N

(Texte non paru au journal officiel)

**La ministre de l'écologie, du développement durable, et de l'énergie,
La ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité,**

à

Pour exécution :

Préfets de région

- Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) des régions
Alsace, Aquitaine, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Champagne-Ardenne,
Franche-Comté, Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine,
Midi-Pyrénées, Nord - Pas de Calais, Picardie, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes

Pour information :

Secrétariat général du Gouvernement

Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Secrétariat général du MEDDE et du MLETR (SG/SPES – SG/DAJ)

Résumé : La présente note a pour objet de définir les principes communs à appliquer dans le cadre des processus de pré-positionnement des agents des DREAL concernées par une fusion de service dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État au 1^{er} janvier 2016.

Catégorie : directive adressée par les ministres aux services chargés de leur application		Domaine : administration ; écologie, développement durable ; logement, mer ; ressources humaines	
Type : Instruction du gouvernement <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non		et /ou Instruction aux services déconcentrés <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Mots clés liste fermée : réforme de l'organisation territoriale de l'État, pré-positionnement, affectation		Mots clés libres : réforme de l'organisation territoriale de l'État, pré-positionnement, affectation	
Texte (s) de référence : feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat (instruction de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique du 09/09/2015)			
Circulaire(s) abrogée(s) :			
Date de mise en application : immédiate			
Pièce(s) annexe(s) : 3			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input checked="" type="checkbox"/> BO	<input checked="" type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input type="checkbox"/> Non publiée

La réforme de l'organisation territoriale de l'État vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions. Elle s'accompagne d'une modernisation de la fonction publique, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité du service public, son accessibilité dans tous les territoires et le renforcement de la cohésion sociale territoriale. Elle implique une évolution des services et des conditions d'exercice des missions par les agents, avec la prise en compte du dialogue social et de la qualité de vie au travail. Elle doit s'inscrire dans une concertation approfondie avec les représentants du personnel qui devront disposer des moyens et du temps nécessaires à l'exercice de leur mandat.

A ce titre, les ministères élaboreront, pour le 31 décembre 2015 et en concertation avec les organisations syndicales, un plan ministériel d'accompagnement RH de l'organisation actuelle à l'organisation cible, qui précisera les mesures collectives et individuelles susceptibles de préparer, d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévues pour les sites concernés : mobilisation des dispositifs indemnitaires ou statutaires, plan de formation et de développement des compétences, organisation du travail, prévention, accompagnement de l'encadrement...

La présente note a pour objet de définir les principes communs à appliquer dans le cadre des processus de pré-positionnement et d'affectation des agents concernés par la réforme des services régionaux des MEDDE et MLETR, dans le respect des circulaires du ministère de la décentralisation et de la fonction publique.

Il appartient à chaque directeur, sous la coordination du directeur régional préfigurateur pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2015, en concertation avec les organisations syndicales, d'organiser ce processus de pré-positionnement et de suivre sa mise en œuvre, en veillant à ce que les principes d'exemplarité, de transparence et d'égalité de traitement soient respectés, et que la dimension sociale et humaine de cette réorganisation soit prise en compte.

La direction des ressources humaines coordonne la bonne mise en œuvre de ce dispositif.

En déclinaison de la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat du 9 septembre 2015 établie par la ministre de la décentralisation et de

la fonction publique, le processus de pré-positionnement devra être réalisé en respect des principes suivants :

- Toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle doivent être portées à la connaissance des agents, en premier lieu par leur hiérarchie. Chaque agent se verra ainsi systématiquement proposer un entretien par son supérieur hiérarchique direct actuel ou futur s'il est désigné, et aura la possibilité, s'il le souhaite, de rencontrer un conseiller mobilité carrière du CMVRH dans le respect des règles déontologiques de confidentialité qui s'appliquent à ces entretiens ;
- Toutes les mobilités géographiques liées à ce processus, ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles seront accompagnées jusqu'à la fin du processus ;
- Chaque agent a vocation à conserver son poste, sauf poste supprimé (un poste transféré étant à considérer comme supprimé) ou substantiellement modifié (périmètre géographique d'intervention augmenté induisant un impact important sur les déplacements hebdomadaires de l'agent, et/ou fonctions) ;
- Les agents devant changer de poste seront prioritaires pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou, à défaut, un autre poste relevant des MEDDE et MLETR dans un autre service, ou, à défaut, dans les administrations de l'Etat situées dans le même bassin d'emploi adapté au contexte local ;
- Les agents effectuant une mobilité fonctionnelle ou géographique bénéficieront d'une période d'adaptation sur leur nouveau poste de travail, au cours de laquelle ils pourront revenir sur un poste équivalent au poste précédemment occupé, selon les dispositions précisées au chapitre VIII ;
- Un effort prioritaire de formation et de développement des compétences sera fait par les chefs de service et sur demande des agents, en accompagnement de ce processus. Le plan de charge des agents intégrera cette nécessité de formation et de développement des compétences ;
- Une gestion attentive des compétences sera assurée dans le cadre de cet exercice ;
- Les directeurs s'assureront de la bonne mise en place d'un dispositif d'écoute et d'alerte, connu de l'ensemble des agents. En outre, ils veilleront tout particulièrement à ce que les informations autorisées par les agents ou rendues anonymes soient remontées vers une cellule qui, après analyse, alertera le directeur si l'agent le souhaite. Cette cellule associera de façon systématique la structure RH de proximité, le service social et le service de médecine de prévention ;
- Un maintien global de rémunération (traitement indiciaire et indemnitaire y compris NBI) sera assuré à l'occasion du processus d'affectation, jusqu'au changement de poste suivant à la demande de l'agent. Des mesures financières d'accompagnement seront mises en œuvre au bénéfice des agents concernés par la réorganisation jusqu'à la fin du processus ;
- Une attention particulière sera portée sur la situation de chaque agent, de manière à ce que les opérations de fusion ne le pénalisent pas dans son évolution de carrière.

La présente note précise les modalités d'affectation des agents dans les organigrammes des services en janvier 2016. Si les agents peuvent rester jusqu'au 31 décembre 2018 sur le poste sur

lequel ils auront été prépositionnés, les services saisiront toutefois les opportunités liées aux départs naturels des agents et aux cycles de mobilité pour atteindre progressivement l'organigramme cible au 31 décembre 2018. A l'occasion de la mise en œuvre de la nouvelle organisation, il pourra être conclu avec les agents dont le poste est supprimé ou modifié, des accords sur des plans de succession. Ceux-ci consistent en un engagement écrit pris par le chef de service vis-à-vis des agents considérés, de les affecter le moment venu sur un poste qui va se libérer en appliquant le principe de priorité. Ces accords pourront être produits devant les CAP, CCOPA, CCP et CAD compétentes lors de la demande de mutation sur le poste libéré.

Le cas échéant, et afin d'atteindre l'organisation cible au 31 décembre 2018, un pré-positionnement complémentaire ultérieur pourra intervenir, sur une partie de service bien circonscrite, en concertation avec les agents et les représentants du personnel, dans le respect de l'ensemble des règles et principes de la présente note.

A l'issue des opérations complètes de prépositionnement (intégrant les phases successives de 21 jours calendaires maximum et les CAP, CCOPA, CCP, CAD), chaque agent doit retrouver un poste.

I.- Concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel et information des agents

I-1 Concertation avec les représentants du personnel :

La concertation relative au processus doit s'ouvrir dans les services concernés dès parution de la présente note et se dérouler jusqu'à la fin du processus, avec un retour d'information au comité de suivi.

L'organisation et le suivi des processus de pré-positionnement doivent être assurés dans chaque DREAL concernée par une fusion de service dans le cadre de la réforme régionale, en concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels aux comités techniques des services concernés par le pré-positionnement. Cette concertation doit notamment porter sur l'organisation du processus et sur les modalités de suivi de sa mise en œuvre.

I-2 Information des agents :

Il conviendra d'attacher une attention particulière à la bonne information des agents et des organisations syndicales, afin que les agents disposent de tous les éléments utiles pour se prononcer en toute connaissance de cause sur la proposition d'affectation qui leur est faite : situation au 1^{er} janvier 2016, évolution prévue au 1^{er} janvier 2019, localisation, modalités d'organisation du travail particulières,...

Au niveau national, le comité de suivi, composé des organisations syndicales représentatives au niveau ministériel, assurera un suivi du dispositif de prépositionnement sur la base d'une concertation approfondie, afin de permettre la mise en œuvre d'un cadre de réflexion et de travail cohérent et de veiller au respect de la présente note.

II.- Périmètre du pré-positionnement

Les agents concernés par le dispositif de prépositionnement sont **tous les agents qui sont et seront affectés dans le service au 1^{er} janvier 2016, y compris en unité départementale, y compris les agents contractuels, et les agents issus d'autres ministères et affectés en position normale d'activité en DREAL.**

Ne sont pas concernés par ce dispositif de pré-positionnement :

- les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité ou en congé sans salaire, en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

La situation des agents en détachement entrant ou mis à disposition fera l'objet d'un examen au cas par cas.

De façon générale, les directeurs pourront saisir la direction des ressources humaines (SG/DRH/QS) de toute situation particulière en vue d'un examen au cas par cas. Le comité de suivi sera informé des types de situations particulières rencontrées.

III.- Processus de pré-positionnement

Le processus de pré-positionnement se déroule en quatre phases successives :

3-1 Cadrage général (décembre 2015)

Pour le **31 décembre 2015 au plus tard**, chaque directeur préfigurateur fournira un organigramme (janvier 2016) des postes de travail, permettant d'identifier :

- les postes inchangés ou peu modifiés (cf § 4-1 : précisions sur la notion de poste modifié),
- les postes supprimés (un poste transféré étant à considérer comme supprimé) ou modifiés substantiellement (cf § 4-1),
- les postes créés ou libérés.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront identifiés pour traiter avec d'autant plus d'attention l'accompagnement des agents concernés.

Ces organigrammes détaillés auront été soumis à la concertation avec les organisations syndicales (avis des CHSCT et des comités techniques locaux **au plus tard fin décembre 2015**). Ils seront dimensionnés pour permettre à chaque agent de retrouver un poste, en vertu des principes précédemment énoncés.

La liste des agents concernés par le pré-positionnement sera communiquée aux représentants des personnels avant le début des opérations.

3-2 L'information des agents sur le processus de pré-positionnement

Cette information doit débiter dès que les organigrammes de janvier 2016 seront précisés, après avis des comités techniques des services, au plus tard fin décembre 2015.

Elle doit être assurée dans les services par la hiérarchie des agents, le chef de service et l'encadrement de proximité. Elle passe par une information sur le processus et s'appuie sur une vision claire et partagée des organigrammes, et des fiches de postes associées.

L'information est assurée au moyen de la publication de l'organigramme de la future DREAL fusionnée en janvier 2016, de la liste des agents et de la totalité des fiches de postes dans le cadre du processus de pré-positionnement, pour la future DREAL fusionnée, sur le site intranet de la préfiguration (avec renvoi sur ce site depuis l'intranet de chaque ancienne DREAL concernée par une fusion de service), et en version papier pour les agents qui en font la demande ou qui ne peuvent avoir accès aux outils intranet. L'information portera également sur la mise en place progressive de la nouvelle organisation, qui s'étalera jusqu'au 31 décembre 2018, ainsi que sur les fiches de poste associées.

Sous réserve de modifications ultérieures, les organigrammes afficheront le positionnement nominatif de l'encadrement. En effet, les postes d'encadrement jusqu'à un niveau N-2 auront été identifiés en amont, en tenant compte de la réflexion sur l'homogénéisation de la dénomination des fonctions au sein des DREAL. Par ailleurs, les postes de direction seront pourvus dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE.

3-3 La consultation des agents et la proposition d'affectation (après validation des organigrammes détaillés)

Le pré-positionnement doit impliquer la hiérarchie de l'agent ; elle doit en effet s'assurer que chaque agent a bien connaissance des délais et de ses droits, et l'accompagner tout au long du processus.

Tous les agents dont le poste est inclus dans le périmètre du pré-positionnement se voient systématiquement proposer un entretien individuel avec leur supérieur hiérarchique actuel ou futur s'il est identifié, au cours duquel leurs compétences, leurs aspirations et leurs problématiques familiales seront entendues. Le devenir de leurs missions et de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service leur sera exposé. Au cours de l'entretien, il leur sera également expliqué leurs droits (notamment en termes de dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle). A la fin de l'entretien, un compte-rendu formalisé, récapitulant ses souhaits et contraintes, sera signé par l'agent (cf modèle en annexe 2). L'agent pourra, à sa demande, se faire accompagner à cet entretien par un représentant du personnel. Par ailleurs, l'agent pourra solliciter un entretien complémentaire avec un conseiller mobilité carrière notamment pour être conseillé sur son parcours professionnel.

Ensuite, chaque agent se verra remettre une proposition d'affectation (cf annexe 3), formulée par le chef de service, assortie de la fiche de poste correspondante que son poste soit ou non modifié. Le modèle de fiche de poste est celui existant sur intranet (cf annexe 4), indiquant en complément le devenir / la localisation du poste au 31 décembre 2018, le cas échéant, ainsi que les éventuelles modalités particulières d'organisation du travail (astreintes, horaires particuliers,...) et la cotation du poste le cas échéant (la fiche de poste mentionnera en complément qu'à titre individuel, l'agent bénéficiera du maintien de la cotation du poste qu'il occupait avant la réorganisation, si la cotation du poste sur lequel il sera affecté après le pré-positionnement s'avérait inférieure ; et qu'un maintien de rémunération globale - indemnitaire y compris NBI et indiciaire - sera assuré à l'occasion du processus d'affectation, jusqu'au changement de poste suivant à la demande de l'agent).

La proposition d'affectation fera l'objet d'un accusé de réception de l'agent le jour même de la remise. Il lui sera demandé de se prononcer sur cette proposition dans un délai de 21 jours calendaires, en utilisant le même formulaire-type et en y annexant si besoin ses observations. Il lui sera en outre rappelé la règle selon laquelle l'agent qui ne répond pas est réputé avoir accepté son pré-positionnement. Si le formulaire ne peut pas être remis en main propre à l'agent, il doit être envoyé à son domicile par courrier recommandé avec accusé de réception.

Rappelons que **chaque agent a vocation à conserver son poste**, sauf poste supprimé ou substantiellement modifié. Néanmoins, en cas de refus de la proposition qui lui est faite, l'agent devra exprimer son ou ses vœux d'affectation lors d'un second entretien obligatoire à organiser par sa hiérarchie. Le formulaire de pré-positionnement permet ainsi à l'agent de faire connaître ses observations, et si besoin ses vœux alternatifs (cf § 3-4), en vue de leur examen par l'administration.

Au terme du processus de pré-positionnement des agents et après échanges contradictoires éventuels, les propositions d'affectations devront être notifiées, afin de permettre la finalisation des opérations de gestion administrative et de paie.

3-4 Le dialogue avec chaque agent et le droit de recours

Dans le cas où l'agent refuse la proposition qui lui est notifiée, il a la possibilité de formuler des choix alternatifs classés par ordre de priorité sur des postes restés vacants ou susceptibles de le devenir dans le cadre du processus d'affectation. L'administration prend position sur ces choix alternatifs et donne suite, ou maintient la proposition initiale à l'occasion du second entretien. L'agent prend connaissance de la réponse motivée de l'administration et répond à nouveau. Un délai maximal de 21 jours calendaires de réflexion sera donné à l'agent pour apporter sa réponse. L'administration enfin conclut cet échange en indiquant à l'agent la proposition d'affectation envisagée.

En cas de désaccord persistant, la notification de cette proposition d'affectation pourra faire l'objet d'un recours en commission administrative paritaire (CAP), en commission consultative des ouvriers des parcs et ateliers (CCOPA), en commission consultative paritaire (CCP) ou en commission d'avancement et de discipline (CAD). L'agent adressera alors son recours au président de la CAP, CCOPA, CCP, CAD.

Il convient de mettre à profit les délais d'échanges avec l'agent pour rechercher une solution et prévenir la confirmation d'un désaccord. De même, le chef de service mettra à profit le délai de saisine de la commission paritaire et d'examen du recours pour rechercher, dans toute la mesure du possible, une solution acceptable avec l'agent et les services concernés.

Les directeurs veilleront à ce que la concertation locale avec les organisations syndicales, qui porte d'abord sur les modalités du pré-positionnement, se concrétise ensuite par une relecture des situations individuelles, et notamment des situations de désaccord entre l'agent et l'administration, mettant en évidence les solutions recherchées et le moment venu la solution trouvée.

IV.- Règles de gestion des pré-positionnements

4-1 Critères de priorité

Un poste est considéré comme substantiellement modifié si son positionnement hiérarchique ou le contenu de ses missions sont significativement modifiés, ou si l'augmentation du périmètre géographique d'intervention induit un impact important sur les déplacements hebdomadaires de l'agent. Une modification de l'encadrement ne constitue pas une modification substantielle du poste.

Les règles suivantes de priorité seront appliquées :

- un agent dont le poste est supprimé ou substantiellement modifié est prioritaire par rapport à un agent dont le poste n'est pas modifié et qui souhaiterait muter ;
- un agent dont le poste n'est pas substantiellement modifié et qui ne souhaite pas être affecté sur un autre poste, reçoit une proposition d'affectation sur son poste au sein de la nouvelle structure ;
- les agents devant changer de poste seront prioritaires pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou, à défaut, un autre poste relevant des MEDDE et MLETR dans un autre service ou, à défaut, dans les administrations de l'Etat situées dans le même bassin d'emploi adapté au contexte local.

La situation particulière des agents en situation de handicap sera prise en compte au mieux des intérêts de l'agent.

Les agents qui souhaitent postuler sur un poste relevant d'un autre service pourront faire acte de candidature dans le cadre des processus de mobilité en vigueur. Ils seront toutefois pré-positionnés sur un poste en parallèle du processus de mobilité, tant que leur candidature à l'issue du processus de consultation de la CAP n'aura pas donné lieu à un arrêté d'affectation.

4-2 Fiches de poste

De façon générale, les fiches de poste doivent contenir toutes les précisions nécessaires relatives aux caractéristiques du poste au 1^{er} janvier 2016, ainsi qu'à son évolution jusqu'au 31 décembre 2018 le cas échéant, notamment mention de la localisation, de la cotation, des modalités d'organisation du travail particulières (astreintes, horaires particuliers,...),... (cf modèle en annexe 4).

Le directeur préfigurateur veillera tout particulièrement, avant de lancer le processus de pré-positionnement des agents :

- à ce que toutes les fiches des postes actuelles soient mises à jour au regard des missions définies lors du dernier entretien professionnel annuel, dans le respect des droits des agents ;
- à ce que tous les agents aient accès aux informations leur permettant de se positionner sur un poste avec la plus grande transparence.

Les fiches de tous les postes servant au pré-positionnement seront préalablement communiquées avant le lancement du processus de pré-positionnement. Chaque fiche de poste précisera si le poste est supprimé ou substantiellement modifié (périmètre géographique d'intervention augmenté induisant un impact important sur les déplacements hebdomadaires de l'agent, et/ou fonctions) ou pas, ou nouvellement créé. Chaque fiche de poste précisera, le cas échéant, la cotation du poste (PFR) et/ou le groupe de fonction (RIFSEEP).

Il importera de spécifier à quel macrograde est ouvert chaque poste, son positionnement dans l'organigramme et sa localisation géographique, le cas échéant l'évolution prévue et son calendrier s'il est connu.

Le directeur veillera à envoyer une version papier des fiches de postes ouverts dans le service aux agents suivants :

- agents exerçant leur activité dans des services non informatisés, ou ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail, ou n'ayant pas d'accès à l'intranet ;
- agents temporairement absents du service.

Ainsi, tous les agents qui bénéficient de droit d'une réintégration dans le service auront à disposition toute l'information utile. Leur situation fera l'objet d'une gestion au cas par cas à leur retour. Une affectation provisoire leur sera proposée sur le lieu géographique de leur précédente affectation, le cas échéant en sureffectif.

V.- Examen en CAP, CAD, CCOPA et CCP : modalités d'organisation

Afin que les CAP, CAD, CCOPA et CCP soient en mesure de jouer leur rôle d'examen des affectations liées au processus de prépositionnement, il convient :

- pour les corps à gestion centralisée, d'inscrire les propositions d'affectations notifiées à l'ordre du jour des CAP selon un calendrier qui sera précisé ultérieurement ;
- pour les corps à gestion déconcentrée, d'inscrire les propositions d'affectations notifiées à l'ordre du jour des CAP selon un calendrier qui sera précisé ultérieurement ;
- de prévoir, en lien avec les ministères d'origine, le passage en CAP compétente pour les agents issus d'autres ministères, affectés en DREAL.

Pour chaque corps concerné, la commission compétente examine pour avis les recours sur la notification de proposition d'affectation formulés par les agents et adressés par l'agent sous couvert de la voie hiérarchique au président de la CAP. La liste des agents ayant accepté la proposition d'affectation notifiée, sur un poste considéré comme modifié ou non, lui est présentée pour information.

En vue de la préparation des CAP centrales, des tableaux pré-remplis à compléter seront transmis aux services. Il conviendra de les renvoyer accompagnés d'un rapport de synthèse du travail de pré-positionnement comprenant les documents énumérés ci-dessous.

En cas de recours formé par un agent, la CAP, CAD, CCP ou CCOPA disposera des éléments lui permettant de vérifier que l'intéressé a bien été informé, que les règles de priorité ont été respectées et que l'administration a pris en compte les contraintes et positions individuelles de ce dernier.

Le recours en CAP, CAD, CCP ou CCOPA ne portera pas sur l'exercice global de pré-positionnement en tant que tel, mais sur la recherche de solutions alternatives dans l'intérêt de l'agent et compatibles avec les besoins du service.

Chaque service transmettra à la direction des ressources humaines un rapport de synthèse du processus de pré-positionnement destiné aux CAP, CAD, à la CCP et à la CCOPA, comprenant :

- une présentation succincte de l'organisation des opérations de pré-positionnement;
- par CAP, CAD, CCP et CCOPA, macro-grades ou emplois (OPA) et niveau de responsabilité :
 - * la liste des agents ayant accepté la proposition de pré-positionnement
 - * pour les agents ayant formulé un recours sur la notification d'affectation envisagée :
 - une copie de la fiche de transmission du pré-positionnement
 - les souhaits et contre-propositions de l'agent
 - les observations et propositions du chef de service.

VI.- Arrêté d'affectation et droit de recours de droit commun

6-1 Arrêté d'affectation

A l'issue des commissions paritaires compétentes, un arrêté d'affectation sera pris en fonction du corps d'appartenance de l'agent, par l'administration centrale pour les corps à gestion centralisée ou le chef de service compétent pour les agents des corps à gestion déconcentrée. Pour les agents en PNA entrante, les arrêtés seront pris par leur gestionnaire d'origine, sur indication de la direction des ressources humaines qui centralisera et assurera la liaison avec les ministères gestionnaires d'origine.

6-2 Droit de recours de droit commun

La notification de l'arrêté ouvre les voies et délais de recours de droit commun (2 mois). L'agent conserve la possibilité de former un recours gracieux et/ou hiérarchique et un recours contentieux.

VII.- Ancienneté à l'issue du processus d'affectation

Pour chaque agent affecté au sein des nouvelles structures, l'ancienneté dans son poste sera évaluée en appliquant les principes suivants :

- pour un agent dont le poste n'est pas substantiellement modifié et ayant changé de poste à sa demande, l'ancienneté dans le poste court à la date de prise du nouveau poste ;
- dans les autres cas, le principe suivant sera appliqué : l'ancienneté dans le poste sera considérée comme étant la somme du temps passé sur le poste initial et sur le poste après affectation.

VIII.- Droit de retour

Les agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle ou géographique bénéficieront d'une **période d'adaptation de 6 mois sur leur nouveau poste de travail**, au cours de laquelle, après un entretien avec leur supérieur hiérarchique qui permettra de faire un point de situation et des

possibilités d'aménagement utiles, ils pourront demander le retour sur un poste équivalent au poste précédemment occupé, le cas échéant en sureffectif. Cette demande sera prise en compte par le directeur de la DREAL dans un délai raisonnable, permettant à l'agent de retrouver une situation professionnelle compatible avec ses compétences et ses aspirations professionnelles, alors même que les conditions d'ancienneté ne seraient pas remplies. L'éventuelle nouvelle affectation fera l'objet d'un examen par la CAP, CCP, CAD ou CCOPA compétente, suivant les règles en vigueur.

* * *

Mes services restent à votre disposition pour toutes précisions complémentaires ou en cas de difficulté particulière.

La présente note technique sera publiée au bulletin officiel du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Le 23 novembre 2015

Pour les ministres et par délégation,
Le Secrétaire général

Signé

Francis ROL-TANGUY

ANNEXE 1 : CALENDRIER PREVISIONNEL INDICATIF DU PRE- POSITIONNEMENT

Dès réception de la note :

- concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel
- information préalable des agents
- définition du périmètre du prépositionnement

Décembre 2015 (date indicative) :

- concertation avec les organisations syndicales
- information des agents
- affichage des fiches de poste
- prépositionnement de l'encadrement

Janvier 2016 (date indicative) :

- proposition d'affectation à transmettre à chaque agent
- entretiens individuels entre la hiérarchie de proximité et les agents

Mi-février 2016 (date indicative) :

- réponse de l'agent à la proposition d'affectation

Mars 2016 (date indicative) : éventuels échanges contradictoires

- proposition alternative des choix par l'agent
- réponse de l'administration
- réponse de l'agent
- notification de proposition d'affectation envisagée par l'administration
- formulation par l'agent d'un recours au président de la commission paritaire, le cas échéant

Avril – mai – juin 2016 (date indicative) :

- examen en CAP des listes de propositions d'affectation et des recours éventuels
- notification des arrêtés
- recours de droit commun, le cas échéant

ANNEXE 2

COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PREALABLE AU PREPOSITIONNEMENT

Service :

Nom et prénom de l'agent(e) :

Corps :

Grade :

Date de l'entretien préalable :

Conduit par :

Poste actuel : intitulé :

Date de prise de poste :

Structure, unité :

Devenir du poste actuellement occupé par l'agent

Compétences de l'agent

Souhaits et aspirations de l'agent

Contraintes de l'agent (y compris de nature personnelle ou familiale)

Observations de l'agent

Signature de l'agent

Signature du cadre ayant conduit l'entretien

ANNEXE 3

FICHE DE PREPOSITIONNEMENT

Réforme de l'organisation territoriale de l'Etat

Service :

Nom et prénom de l'agent(e) :

Corps :

Grade :

Date de l'entretien préalable :

Conduit par :

Poste actuel

Date de prise de poste :

Intitulé du poste :

Structure :

Unité :

1. Affectation proposée

Structure :

Unité :

Intitulé du poste :

Numéro de référence du poste dans l'organigramme détaillé au 1/1/2016 :

Poste correspondant au poste occupé antérieurement par l'agent(e) : Oui Non

Date et signature du chef de service :

Date de réception et signature de l'agent :

2. Observations de l'agent(e)

J'accepte la proposition d'affectation

Je refuse la proposition d'affectation

Raisons de ce refus :

Souhait(s) alternatif(s) (par ordre de priorité) :

-

-

-

Date et signature de l'agent(e) :

3. Suites données par l'administration

Maintien de l'agent(e) sur le poste initialement proposé

Autre proposition :

Structure :

Unité :

Intitulé du poste :

Date et signature du chef de service :

4. Avis de l'agent(e)

J'accepte cette proposition d'affectation

Je refuse cette proposition d'affectation. Je souhaite saisir la commission paritaire ; j'adresse à cet effet un recours au président de la CAP, CAD, CCOPA ou CCP selon les cas.

Date et signature de l'agent(e) :

ANNEXE 4 : MODELE DE FICHE DE POSTE



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ

Secrétariat général

FICHE DE POSTE

pour le pré-positionnement de la DREAL
.....
.....au 01/01/2016

Direction des ressources humaines

Intitulé du poste :
N° de référence du micro-organigramme :

Cotation du poste (*)

Catégorie d'emploi

Famille(s) professionnelle(s)

Emploi(s)-type(s) de rattachement

Correspondance RIME

**Direction/Service/Sous-dir/Bureau
ou autre décomposition de
l'organigramme**

Résidence administrative

Vacance poste et motif recrutement

Titulaire précédent (nom, grade ...)

Nom et fonction du n+1

Missions (raison d'être du poste) :

Environnement du poste – Contexte et description du service :

Enjeux et dossiers principaux du poste :

Activités principales :

(*) : A titre individuel, l'agent bénéficiera du maintien de la cotation du poste qu'il occupait avant la réorganisation, si la cotation du nouveau poste s'avère inférieure, jusqu'à la mobilité suivante demandée par l'agent. Pour mémoire, un maintien de rémunération globale (indemnitaire y compris NBI et indiciaire) sera assuré à l'occasion du processus d'affectation, jusqu'au changement de poste suivant à la demande de l'agent.

www.developpement-durable.gouv.fr
www.territoires.gouv.fr

Management :

Exercé dans le poste	Positionnement dans la structure

Relations internes et externes :

Responsabilités tenant au poste ou au positionnement du titulaire :

Compétences nécessaires et/ou à développer :

Compétences techniques

Compétences transversales

Compétences relationnelles

Modes d'acquisition

Perspective d'évolution du poste à l'horizon du 31/12/2018

Profils recherchés, antériorité éventuellement nécessaire :

Conditions et organisation du travail :

Matérielles	Horaires et saisonnalités	Conditions et organisation particulières du travail

Contact :



<p>Secrétariat général Service des ressources humaines</p> <p>78, rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955</p>	<p>Note de service</p> <p>SG/SRH/2015-1063</p> <p>09/12/2015</p>
---	---

Date de mise en application : 09/12/2015

Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 09/12/2015

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 0

Objet : Réforme territoriale : organisation du travail dans les sept nouvelles DRAAF - mesures d'accompagnement des agents.

Destinataires d'exécution

DRAAF
 DAAF
 DDT(M)
 DD(CS)PP
 IGAPS
 SYNDICATS

Résumé : Cette note présente le dispositif d'accompagnement des agents mis en place dans le cadre de la constitution des nouvelles directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

PREAMBULE :

La loi du 16 janvier 2015 instaure au 1^{er} janvier 2016 treize grandes régions issues du regroupement des vingt deux régions métropolitaines. A la suite de cette loi, le gouvernement a engagé une réforme ambitieuse de l'organisation territoriale de l'État. S'adaptant à la nouvelle carte des treize collectivités régionales du territoire métropolitain, l'ensemble des services régionaux de l'État va se réorganiser pour constituer, autour du préfet de région et de directions régionales unifiées, l'état-major de l'État en région.

Pour notre ministère, sept nouvelles directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) seront créées le 1^{er} janvier 2016 par la fusion de seize DRAAF actuelles. Les directeurs préfigurateurs ont été nommés le 31 juillet dernier. Pour les agents, la création de ces sept nouvelles directions régionales va modifier l'organisation du travail et dans certains cas les missions exercées. A ce titre, elle justifie la mise en place de mesures d'accompagnement à la hauteur des enjeux de cette réforme permettant de garantir le maintien des compétences et la sécurisation des parcours professionnels.

La démarche de construction de ces nouvelles DRAAF est conduite en intégrant deux principes fixés par le Ministre :

- chaque étape de cette fusion se fera en concertation étroite avec les agents et leurs représentants,
- le choix du multi-site qui permet de ne pas procéder à des mobilités géographiques obligatoires.

L'objet de cette note de service est de présenter les mesures d'accompagnement des agents que le ministère a décidé de mettre en œuvre pour réussir cette réorganisation au regard des études d'impact réalisées au second semestre de l'année 2015. Elles constituent le «plan d'accompagnement RH» demandé par la Ministre chargée de la Fonction Publique dans sa circulaire du 9 septembre 2015.

I- CONTEXTE ET ENJEUX DE LA RÉFORME

L'ensemble des services régionaux de l'État est concerné par cette réforme, dont le pilotage général est assuré par les services du Premier Ministre, Mission Interministérielle de coordination de la réforme de l'Etat (MICORE). Dans le cadre de ces travaux, la Ministre chargée de la Fonction Publique a publié, le 9 septembre 2015, une «feuille de route interministérielle RH», qui décrit les 13 engagements pris par le gouvernement pour accompagner les agents concernés par la réforme. Les mesures d'accompagnement RH du MAAF s'inscrivent dans ce cadre interministériel, tout en tenant compte des enjeux spécifiques à notre ministère.

Ces enjeux sont de plusieurs natures :

- Tout d'abord construire une nouvelle communauté de travail en associant étroitement les agents et leurs représentants ;
- Consolider la mise en œuvre des politiques publiques et l'expertise technique des équipes dans le cadre des nouvelles directions régionales ;
- Ne pas procéder à des mobilités géographiques obligatoires, conformément à l'engagement pris par le Ministre. C'est dans cet esprit que le principe d'une organisation multi-sites des nouvelles directions régionales a été retenu ;
- Accompagner tous les agents dont la situation professionnelle est impactée par la réorganisation ;
- Assurer une mise en place progressive de la nouvelle organisation de début 2016 à fin 2018, afin de donner à chacun le temps de trouver sa place.

Le plan d'accompagnement RH du MAAF va se structurer autour de 4 axes complémentaires :

- Le positionnement des agents au sein de la nouvelle organisation ;
- L'accompagnement des mobilités fonctionnelles ou géographiques ;
- L'accompagnement des équipes d'encadrement et la définition d'une nouvelle organisation du travail ;
- Le suivi dans le temps de cette réorganisation.

II- LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

1. Processus de positionnement des agents

1.1. Construction de l'organigramme détaillé

Dans la lettre de mission qu'il leur a adressée le 6 août dernier, le Ministre a demandé aux sept directeurs régionaux préfigurateurs de construire l'organigramme détaillé de la future direction d'ici la fin de l'année, avec l'appui d'une équipe projet. Le Ministre a souligné l'importance de mener cette préfiguration en associant largement les agents et en faisant une large place à la concertation avec les organisations représentatives du personnel. Une attention particulière sera portée à l'information régulière des agents sur le déroulement de la préfiguration et les décisions prises. Il pourra notamment être organisé des réunions conjointes de l'ensemble des agents d'une future DRAAF fusionnée ou des réunions comportant l'ensemble des agents d'un service.

Selon la nature des missions et leur localisation actuelle et future à fin 2018, l'organigramme détaillé identifiera :

- des postes conservés sans modification ou avec une modification mineure ;
- des postes conservés mais modifiés plus substantiellement ;
- des postes conservés, avec ou sans modification, mais déplacés sur un autre site ;
- des postes supprimés ;
- des postes créés.

Un poste est considéré comme modifié substantiellement lorsque les modifications concernent des missions représentant plus de 30 % du temps de travail de l'agent. Selon le programme de rattachement de l'agent, le suivi du temps opéré sur Salsa ou la programmation GAO serviront de repère ; l'année de référence sera 2015.

Les agents dont le poste est conservé sans modification substantielle ont vocation à rester sur ce poste sans appel à candidature. Ils peuvent, à leur demande, être reçus en entretien individuel par le chef de service préfigurateur (ou par la personne désignée par lui).

Les agents dont le poste est modifié substantiellement, déplacé ou supprimé, seront reçus en entretien individuel par le chef de service préfigurateur (ou par la personne désignée par lui) afin d'identifier les différentes possibilités de repositionnement, en fonction de leur profil, leurs compétences et de leurs aspirations. Les agents pourront lors de cet entretien être accompagnés par un représentant syndical. En parallèle, les agents pourront être reçus par l'IGAPS qui les suit afin de réfléchir aux différentes orientations possibles et à leurs conséquences sur la suite de leur parcours professionnel. L'accompagnement individuel des agents concernés constitue la priorité d'action des IGAPS référents des DRAAF. En outre, le réseau du service social du personnel du MAAF pourra être sollicité afin d'apporter son écoute et son soutien aux agents, ainsi que son expertise à la prévention et au traitement des problématiques liées au contexte de la réforme territoriale.

1.2. Procédure d'affectation des agents

A l'issue de ces entretiens et après consultation du comité technique local, le directeur préfigurateur arrêtera l'organisation détaillée de la nouvelle DRAAF et mettra en place la procédure d'affectation qui permettra aux agents de se repositionner sur un nouveau poste. Cette procédure doit garantir la transparence des affectations.

Les postes de chefs de services, ainsi que ceux dont la localisation géographique est modifiée (changement de résidence administrative), devront être publiés aux circulaires de mobilité du MAAF et feront l'objet d'un examen systématique en CAP.

Dans tous les autres cas, les fiches de postes ne feront pas l'objet d'une publication dans le cadre des circulaires de mobilité nationales. Elles seront présentées lors d'une réunion d'un groupe de travail dédié constitué sur la base de la représentativité syndicale du CT local. Elles seront ensuite

publiées localement en interne à la DRAAF. Les propositions d'affectation seront examinées par ce même groupe de travail et les décisions d'affectation seront ensuite arrêtées par le directeur régional qui les notifiera aux agents. Les décisions d'affectation seront communiquées pour information au CT locaux et transmises au SRH qui les portera à connaissance des CAP.

Dans le cas particulier des agents qui travaillent dans un CPCM actuellement rattaché à la DRAAF et qui a vocation à être rattaché à la DREAL, les directeurs préfigurateurs de la DRAAF et de la DREAL ont reçu instruction d'organiser conjointement la transition, en veillant à assurer régulièrement l'information des personnels concernés. Les agents concernés par cette transition bénéficieront des mêmes garanties que les agents de la nouvelle DRAAF. Ils peuvent demander à être repositionnés sur un autre poste au sein de la DRAAF.

Il en est de même pour les agents MAAF des CPCM actuellement rattachés à une DREAL, que le CPCM reste en DREAL ou rejoigne une DRAAF.

2. Les garanties en termes de rémunération et de statut

Les agents amenés à changer de fonctions ou de résidence administrative bénéficieront de garanties en termes de rémunération et de statut :

- maintien de leur rémunération actuelle pendant une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- pour les agents qui en bénéficient, le montant de la NBI au titre d'un statut d'emploi sera maintenu pendant cinq ans (maintien total pendant trois ans puis dégressivité par tiers les 4^{ème} et 5^{ème} années) ;
- les agents qui bénéficient d'un statut d'emploi (emploi DATE ou chef de mission) conserveront à titre personnel le bénéfice de leur statut d'emploi pendant une durée maximale de cinq ans (avec réduction de moitié du niveau des primes les 4^{ème} et 5^{ème} années) ;
- si le changement de poste d'un agent impacté par la réforme territoriale induit une diminution de la part fonction de la PFR ou de l'IPF, l'agent bénéficiera d'un maintien de rémunération pour une durée de trois ans. Il en est de même en cas de perte du bénéfice de la NBI (hors statut d'emplois).

3. Le classement et les cotations des postes

Lorsque les micro-organigrammes seront définis, un examen spécifique des postes de chef d'unité, d'adjoint à un chef de service et de chef de service sera effectué pour envisager l'augmentation de leur niveau, soit au titre des parcours professionnels (classement), soit au titre des régimes indemnitaires (RIFSEEP, IPF). Cet examen portera en priorité sur les postes de chef d'unité chargés de missions d'animation ou de coordination régionale dans les nouvelles régions de très grande taille.

4. L'accompagnement des mobilités géographiques

Les mobilités géographiques concernent les agents actuellement en poste dans une DRAAF fusionnée et qui, compte tenu de la réforme, souhaitent bénéficier d'une nouvelle affectation sur un autre site de la DRAAF ou dans une autre structure. Ces mobilités feront l'objet d'une attention toute particulière. Les agents concernés devront être identifiés rapidement. Ils feront l'objet d'un accompagnement individualisé :

1. accompagnement rapproché par l'IGAPS, en lien avec le préfigurateur, pour la recherche d'un poste,
2. à compétences égales, priorité d'accueil sur le poste d'arrivée,
3. pas d'application de la pratique des trois ans sur le poste de départ,
4. possibilité de bénéficier entre début 2016 et fin 2018 de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État (PARRE) : cette nouvelle prime est spécifique à la réforme territoriale, son montant peut atteindre 30 000 euros. Elle peut être complétée par une indemnité pour mobilité du conjoint (voir annexe I). Le bénéfice de la PARRE ne sera pas exclusif du bénéfice d'un avancement,
5. la mobilité entre sites de la nouvelle DRAAF sera assimilée à une mobilité structurelle (au sens de la circulaire parcours professionnels du 18 juin 2014) pour l'avancement de grade ou le changement de corps. Ce principe d'assimilation sera maintenu au-delà de 2018,
6. dans un délai d'un an à compter de la date d'affectation, la possibilité de retour dans la structure d'origine ou, dans le cadre de la mobilité générale, d'obtenir une mutation dans une autre structure,
7. l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence de 2 jours afin de pouvoir réaliser les démarches liées à un changement de résidence et pour reconnaître la nouvelle affectation.

5. L'accompagnement des mobilités fonctionnelles

Les agents qui seront amenés à changer de fonctions bénéficieront également d'un accompagnement individualisé :

- Accès prioritaire aux dispositifs de formation et d'adaptation à l'emploi mis au point par le ministère :

- parcours de professionnalisation, pour l'accompagnement des changements de métier (ce dispositif fera l'objet d'une nouvelle note de service d'ici décembre 2015),
- plans de formation continue,
- bilans de compétences et formations d'analyses des compétences,
- bilans de carrière,
- accompagnement professionnel individualisé (coaching).

- Possibilité de bénéficier d'une indemnité de reconversion pour les agents qui auront effectué un changement de métier ou un changement de

fonctions significatif (voir annexe I, dispositif PARRE).

- Pendant un délai d'un an, la possibilité, dans le cadre de la mobilité générale, d'effectuer une mobilité.

- Pas d'application de la pratique des trois ans sur le poste de départ.
Mise en place d'aménagements pour faciliter les transitions.

6. L'accompagnement des départs volontaires

Dans le cadre de la réforme territoriale, les modalités d'octroi de l'indemnité de départ volontaire ont été assouplies (voir annexe I) : elle est désormais accessible à tout agent impacté par la réforme jusqu'à deux ans au moins de l'âge d'ouverture de ses droits à pension, indépendamment de l'effet des dispositions particulières relatives, par exemple, aux départs anticipés pour carrière longue, à la qualité de parent de trois enfants ou de fonctionnaire handicapé. Le montant de l'IDV est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième (soit deux années de rémunération brute).

Pour les agents dont le poste est substantiellement modifié, déplacé ou supprimé et qui formuleront une demande de principe auprès de leur directeur, celle-ci sera examinée par le bureau de gestion compétent du SRH. Il procédera à une évaluation du montant de l'IDV et transmettra la demande au bureau des pensions qui assurera le cas échéant les simulations requises (notamment la décote éventuelle), afin de permettre à ces agents de disposer de l'ensemble des informations nécessaires à leur choix. Il reviendra alors aux agents de déposer formellement une demande.

III- LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES

La création des nouvelles directions régionales soulève plusieurs enjeux :

- bien que la fusion en cours conduise au rapprochement de structures a priori similaires puisqu'il s'agit de DRAAF, elle met en relation des équipes qui avaient développé des méthodes spécifiques de travail, de management et des relations avec leurs partenaires. La création des nouvelles DRAAF implique de ce fait la nécessité d'accompagner la **création de nouvelles communautés de travail**, rassemblées autour de pratiques et de valeurs communes pour développer le sentiment d'appartenance à ces nouvelles structures ;
- les DRAAF en cours de création constitueront **des structures plus grandes et plus complexes à piloter**, implantées sur plusieurs sites, à distance importante les uns des autres. Les cadres, et plus particulièrement les cadres intermédiaires, qui constituent les acteurs essentiels du fonctionnement de ces nouvelles organisations, devront faire évoluer leurs pratiques managériales en tirant les conséquences

du changement de dimension des services. Par ailleurs, l'implantation multi-site des DRAAF implique la révision de certains modes de fonctionnement dont les déplacements professionnels ;

- la création de nouvelles directions régionales compétentes sur des territoires nouveaux, plus vastes, implique enfin de redéfinir le sens de l'action, le rôle des DRAAF dans la mise en œuvre des politiques publiques du MAAF et leur articulation d'une part avec les échelons central et départemental et, d'autre part, le réseau de l'enseignement agricole.

Plusieurs actions seront mises en œuvre pour accompagner la création des nouvelles DRAAF dans l'ensemble des enjeux qu'elle soulève :

- le coaching collectif ;
- les ateliers de co-développement (ou « groupes de pairs) ;
- l'appui au pilotage et au management des structures ;
- l'appui à l'évolution des organisations et des processus.

Le contenu de ces actions sera détaillé d'ici la fin de l'année en s'appuyant sur un groupe de travail associant des représentants des DRAAF.

IV- LE SUIVI DANS LE TEMPS DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

Une période transitoire de 3 ans est prévue pour mettre en place l'organisation définitive des nouvelles DRAAF. Elle laisse un temps suffisant pour que chaque agent trouve sa place dans la nouvelle organisation.

La mise en place progressive des nouvelles directions régionales nécessite une concertation approfondie et régulière avec les instances représentatives du personnel, au niveau national comme au niveau régional :

- Au niveau régional, les directeurs régionaux veilleront à ce qu'un point soit fait, à chaque réunion régulière des CT et des CHSCT, sur le déroulement de cette réorganisation et sur ses conséquences sur les conditions de travail des agents.
- Au niveau national, un groupe de travail avec les organisations syndicales se réunira régulièrement dans le cadre de la feuille de route sociale du ministère. Une information sera également prévue en CHSCT ministériel en fonction des besoins.

Par ailleurs, les IGAPS assureront un suivi régulier des situations individuelles dans le cadre de leurs visites de structures.

La Secrétaire Générale,
Valérie METRICH-HECQUET

ANNEXE : liste des outils d'accompagnement mis en œuvre

- 1. Accompagnement personnalisé des agents**
 - † Missions d'appui aux personnels et aux structures
 - † Service social
 - † Coaching (chefs de service)

- 2. Outils de diagnostic et de reconnaissance des compétences**
 - † Bilan de compétences et formations d'analyses des compétences,
 - † Bilan de carrière

- 3. Outils de formation**
 - † Plans de formation continue
 - † Parcours de professionnalisation

- 4. Outils d'accompagnement financier**
 - † PARRE et indemnité pour mobilité du conjoint
 - † Majoration de l'indemnité pour frais de changement de résidence
 - † Indemnité de départ volontaire (IDV)

- 5. Outils d'accompagnement collectif**
 - † Coaching collectif
 - † Ateliers de co-développement
 - † Appui au pilotage et au management des structures
 - † Appui à l'évolution des organisations et des processus

1. Accompagnement personnalisé des agents

1.1 La Mission d'Appui aux Personnes et aux Structures (MAPS)

Comment est organisée la Maps ?

La Mission d'appui aux personnes et aux structures est la partie territoriale du réseau des Igaps

Chacune des 7 Maps redéfinies en avril 2015 en vue d'accompagner la réforme régionale correspond à un périmètre donné (voir carte).

La Maps est composée de 5 ou 6 inspecteurs/ingénieurs généraux (les IGAPS) et de 2 à 4 assistantes.

Elle fonctionne de façon collégiale de façon à garantir l'équilibre des procédures RH auxquelles elle participe (propositions d'avancement, mobilités...).

Quelles sont ses missions de la Maps ?

Chaque Igaps est chargé d'assurer un suivi personnalisé des agents de tous statuts (fonctionnaires des 3 catégories et contractuels) de la zone de compétence qui lui est confiée au sein de la MAPS.

Il exerce une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation.

Il contribue à la détection des compétences individuelles, à l'élaboration des propositions de tableaux d'avancement et, par ses avis, à la préparation des décisions de la Secrétaire générale en matière de mutations, d'accueils et de départs en détachement.

Il participe à la conception et à la mise en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines en veillant à l'identification des besoins de formation et de développement de nouvelles compétences. Il contribue aux travaux engagés au sein des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

Quels sont les modes opératoires des Igaps ?

L'appui aux agents :

Les Igaps rencontrent les agents, notamment à leur demande et potentiellement au moins une fois par an, à l'occasion de missions effectuées dans chaque structure (DR, DDI, EPL et établissements d'enseignement supérieur). Les missions dans ces structures permettent de s'entretenir avec :

- le Directeur et les chefs de service,
- les nouveaux arrivants dans la structure,

- tous les agents qui le souhaitent,
- les représentants des organisations syndicales.

Les entretiens sur site permettent aux agents de présenter les missions qui leur sont confiées et les différents postes qu'ils ont occupés. En fonction du parcours professionnel souhaité, sont évoquées les perspectives d'orientation de carrière, de mobilité, de promotion et éventuellement les difficultés ou attentes particulières.

Les agents peuvent également prendre ponctuellement rendez-vous avec leur Igaps pour évoquer des situations particulières concernant leur déroulement de carrière. Ces contacts ponctuels ont souvent lieu à l'occasion de demandes de mobilité.

Il est également possible d'avoir un entretien téléphonique ou un échange par messagerie.

L'Appui aux structures

L'Igaps est chargé d'assurer un appui au management des services déconcentrés, en particulier l'accompagnement du changement, la veille et l'alerte en matière de gestion des ressources humaines, de relations sociales, de fonctionnement des structures ou de mise en œuvre des politiques. Il est associé aux missions de contrôle et d'évaluation du fonctionnement des services déconcentrés. Le réseau des Igaps dans son ensemble est en particulier chargé d'accompagner la mise en œuvre de la réorganisation des services déconcentrés régionaux.

Comment identifier et contacter son Igaps ?

Le site intranet du ministère présente une rubrique dédiée au Réseau (intranet =>focus => réseau des Igaps) ; cette rubrique est accessible par la page d'accueil de l'intranet ou par le lien suivant : <http://intranet.national.agri/Appui-aux-personnes-et-aux,4514>

La rubrique présente le réseau ; elle donne pour chaque Maps l'annuaire mis à jour des Igaps et de leurs assistantes, les secteurs qui leur sont confiés, les numéros d'appel et les contacts mail.

1.2 LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL DANS LE CONTEXTE DE LA RÉFORME TERRITORIALE DE L'ÉTAT

ORGANISATION-PILOTAGE DU SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL

Le service social du personnel du MAAF est constitué d'un réseau de 16 assistants de service social (ASS). Il intervient pour toute question relative à l'environnement professionnel et personnel.

La cohérence et l'efficacité du dispositif repose sur une organisation déconcentrée (l'ASS a sa résidence administrative en DRAAF ou en DDT), au plus près des besoins du terrain (qui permet à tous les agents de bénéficier d'un soutien social de proximité et aux ASS d'assurer leur mission de vigilance sociale au sein des services) et sur un rattachement hiérarchique de l'ensemble du réseau à la Conseillère Technique Nationale (CTN) pour un pilotage national qui permet aux ASS de travailler localement en toute indépendance.

Il est important de rappeler que la CTN et les ASS sont spécifiquement astreints au respect du secret professionnel et exercent leurs missions dans le respect de la personne, de ses choix personnels et de la confidentialité des entretiens.

A ce stade de la réforme, il a été décidé de maintenir l'organisation actuelle du service social afin de préserver le principe du soutien social de proximité pour les agents (notamment pour les établissements d'enseignement) et de respecter les engagements interministériels (prise en charge des DDI).

Les ASS qui sont positionnés sur les régions fusionnées vont adapter leurs modalités de fonctionnement notamment par un fonctionnement en binôme et la mise en place de permanences régulières dans chacun des sites conservés.

MISSION SPÉCIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS

Objectifs

Le service social du personnel contribue, sur un plan individuel et/ou collectif, **à la prévention et au traitement des problématiques** liées au contexte de la réforme territoriale. Le soutien aux agents et services touchés par cette réforme fait tout particulièrement l'objet de la vigilance du service social

Au regard de son positionnement à l'interface de la vie personnelle et de la vie professionnelle, l'ASS est en mesure de proposer des actions spécifiques (individuelles et/ou collectives) pour faciliter cette période de transition.

À ce titre, il est nécessaire que les DRAAF facilitent sa participation aux

instances de concertation régionales ou locales. Dans ce cadre, le service social apporte expertise et conseil quant aux actions à mettre en place.

Mesures d'accompagnement

- Écouter et soutenir les agents.
- Apporter son expertise dans l'identification des facteurs de risques et formuler des préconisations d'actions, y compris la définition des actions de communication.
- Apporter une expertise sociale et technique sur la mise en œuvre d'un dispositif d'écoute et de diagnostic favorisant l'expression des difficultés et des besoins dans les services.
- Participer aux dispositifs institutionnels d'accompagnement du changement.
- Alerter sur les situations préoccupantes.

La mise en œuvre de ces mesures nécessite l'implication de tous. C'est pourquoi l'action du service social s'inscrit dans un cadre pluridisciplinaire et partenariale. Les ASS travaillent en coordination et en collaboration avec les chefs de service, les bureaux de gestion, les IGAPS, le bureau des pensions, les médecins de prévention, les ISST, les agents de prévention, et les représentants des personnels.

Ces mesures permettent :

- Pour les agents : de disposer d'un lieu d'écoute et d'accompagnement.
- Pour le collectif de travail : de limiter les effets négatifs du changement sur le climat social.

MODALITÉS PRATIQUES

L'assistant de service social peut être saisi, soit par les agents eux-mêmes, soit par l'administration.

Il reçoit lors de permanences ou sur rendez vous. Il dispose d'un bureau accessible à tous situé dans sa résidence administrative. Il se déplace, lors de permanences régulières ou à la demande, dans les autres structures de son secteur.

L'annuaire du réseau des ASS, consultable sur le site intranet du MAAF, précise les coordonnées de chaque ASS.

« http://intranet.national.agri/IMG/pdf/TROMBlassistantssociaux_cle88c635-1.pdf »

L'organisation et les missions du service social du personnel sont détaillées dans la circulaire SG/SRH/SDDPRS/C2012-1002 du 29 août 2012 relative aux missions et à l'organisation du service social du personnel du ministère chargé de l'agriculture.

« http://intranet.national.agri/IMG/pdf/CIRCULAIRE_ET_ANNEXE_1_cle0e2bf8.pdf »

1.3 Le coaching individuel au MAAF

La réforme territoriale en cours peut avoir un impact sur le management des cadres nécessitant un accompagnement professionnel individuel personnalisé. Celui-ci pourra d'autant plus facilement être proposé qu'il existe au sein du ministère un pôle de coachs fonctionnant depuis près de huit ans et qui accompagne, par coaching individuel, spécifiquement les managers en poste dans les services déconcentrés.

Le coaching individuel

Cet accompagnement personnalisé permet au cadre de prendre le recul nécessaire pour assurer plus sereinement sa fonction. Par l'écoute, le questionnement, la reformulation, le coach aide la personne à identifier ses freins, repérer ses ressources et talents, trouver ses propres solutions qui vont lui permettre d'envisager des attitudes nouvelles adaptées aux situations rencontrées.

Il s'agit d'une démarche volontaire de la personne accompagnée qui s'engage dans un processus de changement.

Le coaching s'inscrit dans la durée sur la base d'un contrat établi dès le départ. Le contrat présente les engagements de chacune des parties et définit les objectifs sur lesquels souhaitent travailler le bénéficiaire.

Il précise également les modalités pratiques de réalisation du coaching qui se déroule en dehors du lieu de travail du bénéficiaire. Un coaching comprend environ huit séances d'une durée moyenne de deux heures trente espacées de trois à quatre semaines.

La population cible

Le pôle de coachs internes accompagne, par coaching individuel de développement et de consolidation :

- les cadres sur emplois fonctionnels, postes de directeurs et de directeurs adjoints, avec une priorité donnée à ceux qui sont nommés pour la première fois sur une telle fonction,
- les chefs de service des services déconcentrés du ministère.

Plus généralement sont accompagnés ceux qui ont un besoin particulier lié au renforcement de la cohésion d'équipe.

Priorités ont été données à l'accompagnement des cadres des services déconcentrés (DDI, DRAAF) qui sont les plus concernés par des restructurations et des évolutions de missions et aux cadres des établissements agricoles.

La définition de cette population cible évolue en fonction de l'actualité et de la politique arrêtée par le Secrétariat Général. C'est ainsi qu'avec la réforme territoriale actuelle, une attention particulière sera mise sur les besoins exprimés notamment pour des chefs de service de DRAAF.

Le pôle de coachs internes

Le ministère s'est doté depuis huit ans d'un pôle de coachs internes rattaché directement auprès de la Secrétaire Générale et piloté par un responsable qui en assure l'animation et qui centralise les demandes de coaching. Les coachs sont des professionnels du coaching (formation initiale certifiante, supervision, formation complémentaire) comme le prévoit le code de déontologie du coaching validé au sein du ministère.

Chaque année le pôle réalise une trentaine de coaching individuels.

A noter que pour les accompagnements collectifs, il est fait appel à des prestataires extérieurs pris en charge sur un fonds de modernisation et géré par le service de la modernisation auprès de la Secrétaire Générale.

Le dispositif de repérage des besoins

Deux structures sont au centre de ce repérage:

- le réseau des IGAPS qui, par leur présence territoriale, ont un contact privilégié avec les agents. Ils peuvent ainsi identifier des besoins lors de leur passage dans les structures déconcentrées,
- la délégation à la mobilité et aux carrières qui assure le suivi des nominations des cadres sur emplois fonctionnels et la constitution des viviers des futurs cadres.

Il arrive également que des directeurs, ayant été coachés eux-mêmes, identifient un besoin pour un proche collaborateur.

Des outils de communication permettent de bien faire connaître l'existence du dispositif :

- une note diffusée en 2012 sur l'intranet présente le pôle de coachs,
- le réseau des IGAPS est un bon relais d'autant que des présentations périodiques de l'activité du pôle de coachs leur sont faites en séance plénière.

Toutes les expressions de besoins sont centralisées par le responsable du pôle de coachs qui en fait l'analyse jusqu'à la validation par la Secrétaire Générale.

2. Outils de diagnostic et de reconnaissance des compétences

2.1 Bilan de compétences et formations d'analyses des compétences

Objectifs

Connaître ses atouts et ses limites pour se projeter vers un avenir professionnel réfléchi.

Avoir une vision clarifiée de ses acquis, de ses compétences et de son potentiel.

Envisager des pistes de réflexion et perspectives d'évolution (formation, bilan de compétences RAEP, concours, VAE, mobilité, ...)

Mettre en perspective son profil, ses compétences, ses aspirations pour faciliter l'émergence d'un projet.

Public cible

Tout agent souhaitant faire le point sur ses acquis, ses compétences et prendre le temps de la réflexion pour envisager son avenir professionnel.

Les acteurs

- En premier lieu l'agent, qui sera amené à conduire une réflexion personnelle approfondie.
- Le supérieur hiérarchique pour l'opportunité et l'autorisation du départ en formation et, le cas échéant, du bilan de compétences.
- Le RLF pour la recherche et l'inscription à la formation collective.
- Le DRFC : pour l'examen (en lien avec le supérieur hiérarchique) de l'opportunité de la demande de bilan, l'éligibilité et les références de

- centres habilités.
- L'IGAPS : pour envisager les suites du projet professionnel.

Les formations collectives à l'analyse des compétences acquises

Dans un premier temps, les agents sont invités à participer à une formation collective sur le thème de l'analyse de leurs compétences et de leurs parcours.

Les stagiaires sont amenés à analyser leurs expériences et leurs acquis, sur la base d'une méthodologie encadrée, via des exercices personnels. Un entretien de suivi peut être proposé plusieurs mois après.

L'expérience montre que, sauf situation particulière, ce type de formation collective répond aux besoins exprimés par les agents, tout en présentant un coût moindre, tant pour l'agent que pour la structure.

Procédure :

1. Après accord de sa hiérarchie, l'agent intéressé s'adresse au responsable local de formation (RLF) de sa structure, ou selon l'organisation retenue, à la cellule RH de son site, qui recherche une formation collective répondant à sa demande (formation régionale, interministérielle, ...).
2. L'agent s'inscrit (selon la procédure habituelle) et participe à la formation.

Les bilans de compétences individuels

Il est recommandé aux agents de s'inscrire à une formation collective sur le thème de l'analyse des compétences avant d'engager une démarche de bilan de compétences.

La réalisation du bilan consiste en l'alternance d'entretiens individuels et de séances de travail avec des outils de diagnostic adaptés, d'une durée totale de 24 heures.

Au terme du bilan, l'agent doit présenter à son supérieur hiérarchique une attestation de fréquentation effective qui, comme une attestation de stage, doit être prise en compte dans son dossier.

Les résultats et le document de synthèse du bilan sont communiqués à l'agent bénéficiaire qui en est propriétaire ; ils ne peuvent être communiqués à un tiers sans son accord.

Procédure :

1. Après accord de sa hiérarchie, l'agent qui le souhaite se rapproche du Délégué Régional à la Formation Continue. Le DRFC examine avec lui, lors d'un entretien approfondi, l'opportunité d'effectuer un bilan de compétences, l'informe sur son déroulement et il vérifie si l'agent

remplit les conditions d'accès (10 ans de services effectifs).

2. Si l'opportunité et l'éligibilité de l'agent sont confirmées, le DRFC lui communique les adresses d'organismes habilités à réaliser les bilans de compétences. Une convention tripartite sera passée entre l'agent bénéficiaire, la DRAAF et le centre de bilan retenu.
3. L'agent adresse sa demande de bilan de compétences à son supérieur hiérarchique au plus tard 30 jours avant le début du bilan.
4. La structure d'affectation doit faire connaître par écrit son accord pour la prise en charge des dépenses liées au bilan de compétences, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande.

Suites à la démarche

La réflexion engagée par l'agent aboutit à des suites concrètes relatives à son évolution de carrière : formation, concours, évolution du poste, mobilité..., qui sont mises en œuvre, avec l'appui du supérieur hiérarchique, de l'IGAPS, du RLF et du DRFC.

Bases réglementaires

- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique
- Article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- Circulaire DGAFP du 19 décembre 2007 prise en application du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 8 octobre 2008 relative à la mise en œuvre des modalités de formation professionnelle tout au long de la vie dans les services du ministère de l'agriculture et de la pêche
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État.

2.2 L'entretien de bilan de carrière au MAAF

Les objectifs du bilan de carrière

Le bilan de carrière a été créé par le protocole du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle et par la circulaire DGAFP du 9 juin 2008.

Au ministère chargé de l'agriculture, il a été introduit par la CIRCULAIRE SG/SRH/SDDPRS/C2009-1006 du 20 avril 2009 sur l'accompagnement des agents dans le contexte de réorganisation des services du ministère. Confié aux missions d'appui aux personnels et au management des structures (MAPS), ce dispositif d'accompagnement personnalisé des agents a été expérimenté puis mis en œuvre par les IGAPS à partir de la fin 2010.

Le bilan de carrière est un **outil d'accompagnement professionnel** qui complète les outils existants : entretien individuel d'orientation et de suivi

proposé par l'IGAPS « suiveur », bilan de compétences conduit par un consultant extérieur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), parcours de professionnalisation, coaching proposé aux cadres dirigeants.

Il est distinct de l'entretien professionnel réalisé chaque année par la hiérarchie.

Le bilan de carrière est pris sur le temps de travail; l'agent informe sa hiérarchie de la démarche qu'il entreprend.

A qui s'adresse le bilan de carrière ?

Les entretiens de bilan de carrière sont ouverts à tous les agents en situation d'évolution professionnelle significative (rupture, inflexion forte) et à ceux qui souhaitent s'engager dans une démarche personnelle d'évolution professionnelle. Cet outil peut également avoir un intérêt majeur à l'occasion de restructurations de services qui impactent les missions actuelles.

Le bilan de carrière s'adresse donc :

- aux agents confrontés à une importante évolution professionnelle : réorientation souhaitée ou nécessaire, nouvelles responsabilités envisagées, approfondissement des orientations déjà prises ;
- aux agents qui souhaitent préciser le contenu d'un projet professionnel, ou éclairer les conditions de sa mise en œuvre.

Qu'il intervienne à sa demande ou sur la suggestion de l'IGAPS, le bilan de carrière repose sur le **volontariat** de l'agent. Il nécessite que les objectifs et les contributions à apporter fassent l'objet d'un échange préalable avec l'IGAPS qui réalise le bilan (IGAPS suiveur ou non).

Le bilan de carrière doit être conduit avec le souci de répondre aux attentes de l'agent d'une part, de satisfaire aux besoins de l'administration d'autre part.

Les étapes du bilan de carrière : comment le demander ? Comment est-il réalisé ?

Le bilan de carrière comporte successivement :

- une initiative de l'agent, consistant à prendre contact avec un IGAPS pour déterminer si une démarche d'orientation est nécessaire, ainsi que le cadre le plus approprié (entretien de suivi, bilan de carrière, bilan de compétences, parcours de professionnalisation,...) ;
- un entretien préalable avec l'IGAPS, permettant de fixer d'un commun accord le cadre du bilan de carrière, la méthode et les résultats attendus, ainsi que le calendrier de la démarche. A l'occasion de cet entretien, les limites sont aussi précisées, en particulier quant aux garanties qui ne peuvent être apportées sur l'obtention d'un poste, sur une progression de carrière, etc ;

- une réflexion préparatoire de l'agent, à caractère introspectif sur son parcours professionnel, visant à dégager les points forts et les marges de progrès. Cette réflexion est facilitée par un canevas transmis par l'IGAPS. La qualité de cette étape préparatoire est un facteur clé de la réussite de la démarche tout entière ;
- l'entretien de bilan de carrière proprement dit, permettant à l'agent, guidé par l'IGAPS, de :
 - † déterminer les compétences acquises (savoir faire et savoir être), ainsi que les facteurs de motivation,
 - † avoir une conscience claire de sa situation professionnelle et des contraintes afférentes,
 - † formuler les éléments d'un projet professionnel, prenant en compte les compétences et les contraintes,
 - † élaborer un plan d'action pour mettre en place ce projet ;
- la transmission à l'agent des conclusions de l'entretien, reprenant les points importants de l'analyse, des motivations et du projet professionnel. Cette transmission peut constater des éléments qui n'auraient pas été partagés ;
- en tant que de besoin, des échanges ultérieurs entre l'agent et l'IGAPS, au fur et à mesure de la réalisation du plan d'action.

Un exercice qui repose sur l'écoute, la confidentialité et l'engagement de l'agent.

Sans verser dans un excès de formalisme, les règles du jeu doivent être claires et partagées.

- ***écoute attentive et absence de jugement de valeur***

L'IGAPS s'est formé pour apporter aux agents une certaine qualité d'écoute, en s'interdisant de porter des jugements de valeur sur les points évoqués. Fort de sa propre expérience professionnelle, de sa connaissance de nombreux agents travaillant dans sa circonscription, de leurs employeurs, ainsi que du travail en réseau avec l'ensemble du RAPS, l'IGAPS pourra cependant émettre les avis qu'il estime devoir donner.

- ***confidentialité***

L'objectif souhaitable est de créer un climat de confiance réciproque. Le contenu des échanges repose sur la confidentialité. Le compte rendu d'entretien n'est pas versé au dossier de l'agent. D'un commun accord entre l'agent et l'IGAPS, la hiérarchie peut être informée du plan d'action (programme de formation à mettre en place, etc...).

- ***rôles respectifs et limites de l'intervention***

Le bilan de carrière repose avant tout sur un engagement de l'agent dans la réflexion préparatoire et dans la mise en œuvre du plan d'action.

Le diagnostic des compétences, les orientations et perspectives ainsi que le plan d'action, sont co-construits par l'agent et par l'IGAPS. Ni l'IGAPS, ni l'agent ne sont cependant engagés sur des résultats à atteindre ; il ne s'agit pas d'un contrat, mais d'un engagement personnel de l'agent.

3. Outils de formation

3.1 Plan local de formation

Objectifs

Dans un contexte d'évolution de l'organisation et des missions du Ministère, chaque structure du MAAF (service déconcentré, EPLEFPA, administration centrale) doit conduire une réflexion sur sa politique d'évolution et de maintien des compétences de ses agents. Le produit de cette réflexion prend la forme d'un plan local de formation (PLF).

Le PLF est un outil d'information et d'échanges entre les personnels et l'administration.

Il intègre les besoins d'accompagnement individuel des agents, notamment ceux dont les missions sont particulièrement impactées par les réformes et évolutions en cours.

Public cible

L'ensemble de la communauté de travail est concerné par le plan local de formation de sa structure.

Mise en œuvre et contenu

Le PLF se fonde sur la stratégie et les missions de la structure, il est en cohérence avec les priorités du Document Régional de Formation (DRF) de la DRAAF et avec les orientations nationales ministérielles. Les besoins en formation, exprimés par les agents en entretien de formation ou d'évaluation, ainsi que les besoins en compétences des services, en sont des composantes majeures.

Le PLF a pour objet de présenter des réponses à ces besoins, sous forme de prévisions d'actions de formations collectives et individuelles.

Le PLF comprend un volet pratique qui vise à informer les agents des différentes modalités d'accès à la formation, en particulier pour les dispositifs suivants : parcours de professionnalisation, actions de préparation aux examens et concours, congés de formation professionnelle, autres dispositifs individuels (FPTLV).

Le PLF doit être présenté devant le comité technique local afin de constituer un élément de dialogue, de concertation et d'information.

Les prévisions de dépenses induites par le plan sont évaluées et reportées dans le document. Cette évaluation sert de support au dialogue de gestion du RBOP régional concernant l'enveloppe de fonctionnement.

Une fois validé, le PLF est adressé à la DRAAF qui développe une stratégie régionale de formation et coordonne l'offre de formation.

Acteurs

- Les agents qui expriment des besoins dans l'exercice de leur métier pour des évolutions ou reconversions à venir.
- Les responsables locaux de formation (RLF) : en synthétisant les besoins en compétences de la structure, le PLF devient un document de référence et de dialogue avec le Délégué Régional à la Formation Continue de la DRAAF.
- Pour l'encadrement : le PLF est un outil de gestion des ressources humaines et de management des compétences.

Bases réglementaires

- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction

publique.

- Article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.
- Circulaire DGAFP du 19 décembre 2007 prise en application du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 8 octobre 2008 relative à la mise en œuvre des modalités de formation professionnelle tout au long de la vie dans les services du ministère de l'agriculture et de la pêche.

3.2 Parcours de professionnalisation

Définition

Un parcours de professionnalisation est un outil d'accompagnement individuel mis en œuvre à l'occasion d'une mobilité nécessitant un besoin significatif d'acquisition de compétences.

Il se traduit par l'élaboration d'un plan individuel de formation pouvant associer différentes modalités d'apprentissage.

Public cible

Tous les agents du ministère quel que soit leur secteur d'activité (AC, SD ; enseignement) concernés par une mobilité fonctionnelle interne ou externe (changement de secteur, d'activité, d'emploi ou de métier) et nécessitant un besoin significatif d'acquisition de compétences.

Les agents ayant accès aux dispositifs collectifs d'appui à la prise de fonction ne sont pas concernés.

Étapes de la mise en œuvre

Étapes préalables

Avoir identifié le poste sur lequel l'agent exercera ses nouvelles fonctions

Étapes de mise en œuvre

- A l'issue d'un entretien préalable avec le chef de service pour identification des compétences détenues par l'agent et compétences requises, une réflexion collégiale (agent, Igaps, chef de service, responsable RH et/ou RLF, DRFC) est engagée pour définir le parcours.
- La construction du parcours de formation peut combiner plusieurs modalités (formation en présentiel, à distance, compagnonnage, tutorat, ...).

- Un document formalise le parcours et définit le calendrier.
- La signature du document par le chef de service et l'agent engage le parcours de professionnalisation.
- L'évaluation du parcours entre l'agent et le chef de service donne lieu à la signature d'un compte rendu.

L'évaluation aboutit à la poursuite ou à la clôture du parcours de professionnalisation

Les acteurs

- L'agent
- L'IGAPS
- Le délégué régional à la formation continue (DRFC)
- Le chef du service d'arrivée
- Le responsable RH de la structure et/ou responsable local de formation (RLF)

Conditions de mise en œuvre

Financement : les frais de formation (pédagogiques et mission) sont à la charge de la structure d'affectation.

Le document formalisant le parcours de professionnalisation, signé, est communiqué au RLF et au DRFC pour le suivi.

Bases réglementaires

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2011-1086 du 5 mai 2011 *en cours d'actualisation dans le but d'une simplification de la mise en œuvre.*

4. Outils d'accompagnement financier

4.1 Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE) et complément à la mobilité du conjoint

Références réglementaires :

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, notamment ses articles 1^{er} à 5.

Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du

décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

Arrêté xxxx (opérations de réorganisation de service entrant dans le champ du décret n°2015-1120).

Conditions

1. La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État peut être versée aux agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée.

La prime se compose de deux parts, qui peuvent se cumuler :

- la première part indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative ;
- la deuxième part indemnise la reconversion professionnelle de chaque agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées.

La première part de la prime ne peut pas être attribuée :

- aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service réorganisé ;
- aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité affectés, au moment de l'opération de réorganisation, dans la même résidence administrative et dont le conjoint ou le partenaire reçoit la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat. Le bénéficiaire de la prime est celui d'entre eux qu'ils ont désigné d'un commun accord.

2. L'agent qui bénéficie de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État peut se voir attribuer un complément à la mobilité du conjoint si son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement de l'agent, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Montant

1. Le montant de la première part est établi en fonction de la distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente (correspondant à l'itinéraire le plus court par la route). Il tient compte du changement ou non de résidence familiale et de la situation familiale de l'agent (avec ou sans

enfant à charge).

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MONTANTS
I. - Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 20 et 39 km	1 600 €
II. - Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 40 et 79 km	
Sans changement de résidence familiale ou de prise à bail d'un logement distinct	3 200 €
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	4 500 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	6 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	8 000 €
III. - Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 80 et 149 km	
Sans changement de résidence familiale ou de prise à bail d'un logement distinct	6 000 €
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	10 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	15 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	20 000 €
IV. - Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 150 et 199 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	13 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	18 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	23 000 €
V. - Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 200 et 299 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	15 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	20 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	25 000 €
VI. — Distance entre la nouvelle résidence administrative et la	

précédente supérieure ou égale à 300 km	
Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	20 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	25 000 €
Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfants à charge	30 000 €

Cette part est versée en une fois, au moment de la prise de fonction de l'agent. L'agent peut demander un versement en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

2. Le montant de la deuxième part est fixé forfaitairement à 500 euros. Il est versé en une fois, à l'issue de la période de formation, lorsque l'agent prend ses nouvelles fonctions.

3. Le montant du complément à la mobilité du conjoint est fixé forfaitairement à 6 100 euros. Il court à compter de la constatation de sa cessation d'activité, de sa mise en disponibilité ou de sa mise en congés sans traitement. Il est versé.

Remboursement et exclusions

Le bénéficiaire de la première part de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et du complément à la mobilité du conjoint qui quitte les fonctions sur lesquelles il a été nommé dans les douze mois suivant cette nomination doit rembourser les montants perçus, sauf cas particuliers limitativement prévus par le décret du 4 septembre 2015. En cas de radiation des cadres, le remboursement est proportionnel au temps passé dans ces fonctions.

La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et le complément à la mobilité du conjoint peuvent se cumuler avec le remboursement des frais occasionnés par les changements de résidence régi par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Ils ne peuvent pas se cumuler avec la prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévues par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 ou avec toute autre indemnité de même nature.

4.2 Indemnité pour frais de changement de résidence

Références réglementaires :

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements 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, notamment ses

articles 24 à 26.

Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, notamment son article 8.

Arrêté du 26 novembre 2001 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié

Arrêté xxxx (opérations de réorganisation de service entrant dans le champ du décret n°2015-1120)

Conditions

Lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire par une suppression de poste ou une réorganisation de service dans le cadre d'une opération de réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, l'agent peut bénéficier :

- d'une indemnité forfaitaire ;
- de la prise en charge du transport des personnes dans les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006.

Montant de l'indemnité forfaitaire

L'agent à qui un logement meublé est fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ou qui quitte un tel logement est remboursé de ses frais de transport de bagages, sur la base d'un montant forfaitaire établi en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence et du poids des bagages à transporter (cf. article 1^{er} de l'arrêté du 26 novembre 2001).

L'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence est remboursé de tous les frais autres que les frais de transport des personnes, sur la base d'un montant forfaitaire établi en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence et du volume du mobilier transporté (cf. article 3 de l'arrêté du 26 novembre 2001).

Ce montant est majoré de 20 %.

Paiement

Le paiement des indemnités forfaitaires est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans le délai de douze mois au plus tard à compter de la date de son changement de résidence administrative.

Le paiement de l'indemnité forfaitaire pour l'agent qui ne dispose pas d'un

logement meublé peut être effectué au plus tôt trois mois avant le changement de résidence administrative.

Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de neuf mois avant le changement de résidence administrative. Il doit être effectué dans des conditions permettant un rapprochement de la résidence familiale de la nouvelle résidence administrative.

Dans tous les cas, l'indemnité forfaitaire n'est définitivement acquise que si l'agent justifie, dans le délai d'un an à compter de la date de son changement de résidence administrative, que tous les membres de la famille pris en compte pour le calcul de l'indemnité l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

Si, dans ce délai, l'agent n'a pas transféré sa résidence familiale ou si des membres de sa famille ne l'y ont pas rejoint, l'indemnité servie doit être reversée, selon le cas, en totalité ou partiellement.

4.3 Indemnité de départ volontaire (IDV) pour réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

Références réglementaires :

Code de la sécurité sociale, article L161-17-2 fixant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

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

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, notamment ses articles 6 et 7

Arrêté du 31 mars 2009 instituant une indemnité de départ volontaire au bénéfice de certains personnels du ministère de l'agriculture et de la pêche

Arrêté xxxx (opérations de réorganisation de service entrant dans le champ du décret n°2015-1120)

Les réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat permettent de bénéficier de l'indemnité de départ volontaire dans les conditions décrites ci-dessous. *Ce nouveau cas s'ajoute aux deux cas actuellement en vigueur : restructuration de service (hors réforme territoriale) et création d'entreprise.*

Conditions

Un agent dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une réorganisation

dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'État peut bénéficier de l'indemnité de départ volontaire s'il remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire ou agent contractuel de droit public recruté pour une durée indéterminée ;
- être à deux ans au moins de l'âge d'ouverture de son droit à pension à la date de l'envoi de la demande de démission, le cachet de la poste faisant foi. *Il est rappelé que lorsque l'IDV est demandée dans un autre cadre (création d'entreprise ou restructuration) l'agent doit se situer à plus de cinq ans de l'âge d'ouverture de son droit à pension ;*
- si l'agent a signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation, avoir accompli la totalité du service auquel il s'est engagé.

Montant

Le montant de l'indemnité de départ volontaire est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de deux années de rémunération brute.

Pour les agents placés en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale, la rémunération brute annuelle prise en compte est celle perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration.

La rémunération brute annuelle retenue ne prend pas en compte, notamment, l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement (les primes et indemnités exclues sont listées à l'article 6 du décret n°2008-368 du 17 avril 2008).

L'indemnité est versée en une fois, dès que la démission est effective. L'agent peut demander un versement en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

NB : si l'agent est recruté sur un nouvel emploi public dans les cinq ans suivant sa démission, il doit rembourser l'indemnité perçue, dans les trois ans qui suivent son recrutement.

Procédure de demande :

L'agent remplit tout d'abord une demande d'attribution de l'indemnité à l'aide du formulaire figurant en annexe.

Cette demande est adressée, sous couvert hiérarchique, au bureau de gestion du corps d'appartenance de l'agent. Une copie est transmise à l'IGAPS compétent.

Le bureau de gestion compétent procède à une évaluation du montant de

l'IDV et transmet la demande au bureau des pensions qui assure le cas échéant les simulations requises (notamment la décote éventuelle).

La réponse adressée à l'agent reprend l'ensemble de ces éléments, afin de lui permettre de disposer de l'ensemble des informations nécessaires à son choix.

Ce n'est que dans un second temps que l'agent dépose sa demande de démission.

L'administration dispose d'un délai de quatre mois pour répondre à la demande de démission. Il est rappelé que, dans le cadre d'une démission, le silence de l'administration équivaut à un rejet.

Une fois la démission acceptée, l'administration procède au versement de l'indemnité.

Impact sur les droits à pension :

L'agent bénéficiaire de l'IDV ne percevra sa retraite de fonctionnaire au plus tôt qu'à son âge légal de départ en retraite (62 ans pour les agents nés à partir de 1955). Sa demande de mise à la retraite devra être déposée à ses 62 ans simultanément dans tous les régimes auxquels il aura cotisé.

Pour le cas particulier de l'agent qui aura demandé le bénéfice de l'IDV et qui aurait rempli les conditions pour partir au titre d'une carrière longue à 60 ans :

- s'il a déjà atteint sa durée d'assurance tous régimes confondus au moment de sa démission effective, il pourra percevoir sa pension à ses 60 ans sans décote ni surcote au titre de la carrière longue ;
- s'il n'a pas atteint sa durée d'assurance tous régimes confondus au moment de sa démission effective, il perdra le bénéfice d'un départ à 60 ans au titre de la carrière longue. Il ne pourra percevoir sa pension que lorsqu'il atteindra sa durée d'assurance tous régimes confondus ou bien, et à défaut, à son âge légal de départ en retraite (62 ans pour les agents nés à partir de 1955) avec l'application d'une éventuelle décote.

L'examen des demandes aura lieu au cas par cas par le service des ressources humaines.

ANNEXE

Formulaire de demande d'attribution de l'indemnité de départ volontaire réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat

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

Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État

NOM :

Prénom :

Corps/grade :

Service :

Motif de demande de l'indemnité de départ volontaire :

Opération de réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat prise en application de l'article 1^{er} de l'arrêté relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint

Date d'effet de la démission envisagée :

Visa du chef de service

Fait à _____, le

Signature de l'agent :

-

5. Outils d'accompagnement collectif

5.1. Le coaching collectif

Les objectifs du coaching collectif

Se distinguant à la fois du conseil et de la formation, le coaching d'équipe ou stratégique offre à une équipe la possibilité de réfléchir collectivement au sens de son action, à sa stratégie et à ses modalités de fonctionnement. Il permet d'accompagner les équipes de direction afin de développer une vision partagée de la stratégie, comprendre les besoins de changement, en percevoir les implications concrètes et en piloter la mise en œuvre (positionnement dans le jeu d'acteurs et communication avec les interlocuteurs externes, communication interne sur les objectifs, le processus, les avancées, association et accompagnement des personnels, etc). Il vise également à développer la cohésion des équipes de direction et à construire une culture managériale commune.

Public cible

Le public concerné à titre principal est constitué des membres des comités de direction des DRAAF.

Modalités de mise en œuvre

Les coachings d'équipe ou stratégiques sont effectués par un cabinet spécialisé. Le financement des prestations est assuré par le fond de modernisation et de réforme du MAAF, géré par le service de la modernisation. Selon les projets, l'équipe d'accompagnement peut inclure un agent du MAAF formé au coaching.

Les DRAAF qui souhaitent bénéficier d'un coaching collectif doivent se faire connaître auprès du service de la modernisation. Les demandes sont instruites par le bureau du pilotage des projets de modernisation qui prend contact à cette fin avec les services demandeurs pour bien comprendre leurs besoins. Les modalités de réalisation du coaching sont ensuite proposées par le cabinet de conseil et validées par les DRAAF et le service de la modernisation.

Contact : bureau du pilotage des projets de modernisation, sdps.sm.sg@agriculture.gouv.fr.

5.2. Les ateliers de co-développement (appelés également «groupes de pairs»)

Les objectifs des ateliers de co-développement

Le co-développement est une méthode d'animation d'échanges entre pairs (agents exerçant un niveau de responsabilité comparable). Il permet aux

participants de résoudre des situations problématiques concrètes par l'échange, améliorer leurs compétences relationnelles et d'être soutenu par un réseau. Le co-développement vise ainsi à accompagner des groupes de pairs pour leur permettre d'améliorer leurs postures managériales et de mieux appréhender des situations complexes.

Méthode

Chaque participant expose son sujet de préoccupation au groupe (ce sujet peut lui être propre ou participer à une thématique partagée par le groupe de pairs). Encadré par un animateur, le groupe l'aide à clarifier sa problématique et lui propose des pistes de solutions, à partir desquelles le participant élabore son propre plan d'actions. La méthode, rigoureuse et originale, offre un cadre rassurant et bienveillant aux échanges.

Les ateliers, réunis plusieurs fois au cours de l'année, peuvent être organisés au sein de DRAAF ou au niveau national.

Public cible

Le public concerné à titre principal est constitué des chefs de services des DRAAF et des chefs d'unité.

Modalités de mise en œuvre

L'animation des ateliers de co-développement est assurée par un cabinet spécialisé. Le financement des prestations est assuré par le fond de modernisation et de réforme du MAAF, géré par le service de la modernisation.

Les DRAAF qui souhaitent que leurs cadres participent à des ateliers de co-développement doivent se faire connaître auprès du service de la modernisation. Les demandes sont instruites par le bureau du pilotage des projets de modernisation qui prend contact à cette fin avec les services demandeurs pour bien comprendre leurs besoins. Les modalités de réalisation des ateliers sont ensuite proposées par le cabinet de conseil et validées par les DRAAF et le service de la modernisation.

Contact : bureau du pilotage des projets de modernisation, sdps.sm.sg@agriculture.gouv.fr.

5.3. L'appui au pilotage et au management des structures

Les objectifs des projets d'appui au pilotage et au management des structures

Les projets d'appui au pilotage et au management des structures ont pour objectif d'adapter et d'améliorer les modes de management, d'organisation et de fonctionnement d'une structure en tenant compte de nouveaux enjeux. Elles visent à aider une équipe et son responsable à réaliser un diagnostic

interne et un plan d'action dans le cadre d'une démarche participative. A titre d'illustration les objectifs suivants peuvent être visés :

- renforcer la cohésion de la ligne managériale de la direction et améliorer les pratiques managériales des cadres,
- améliorer les pratiques de management, les modes d'organisation et le fonctionnement des services,
- mobiliser l'équipe de direction et les services sur un enjeu identifié (projet de service, projet innovant...).

Public cible

Selon les projets, un ou plusieurs services, ou l'ensemble de la communauté de travail de la DRAAF ou un ensemble d'agents regroupé autour d'un projet de changement, pouvant concerner une DRAAF et d'autres partenaires (par exemple des DDI ou des EPLEFPA)

Modalités de mise en œuvre

L'accompagnement à la réalisation des projets d'appui au pilotage et au management est effectué par un cabinet spécialisé. Le financement des prestations est assuré par le fond de modernisation et de réforme du MAAF, géré par le service de la modernisation.

Les DRAAF qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement doivent se faire connaître auprès du service de la modernisation. Les demandes sont instruites par le bureau du pilotage des projets de modernisation qui prend contact à cette fin avec les services demandeurs pour bien comprendre leurs besoins. Les modalités de réalisation du projet sont ensuite proposées par le cabinet de conseil et validées par les DRAAF et le service de la modernisation.

Contact : bureau du pilotage des projets de modernisation, sdps.sm.sg@agriculture.gouv.fr.

5.4. L'appui à l'évolution des organisations et des processus

Les objectifs des projets d'appui à l'évolution des organisations et des processus

La création de DRAAF implantées sur plusieurs sites, issues de la fusion d'équipes ayant des pratiques de travail potentiellement différentes, suscite un besoin d'évolution des modes de fonctionnement de la DRAAF et de ses processus opérationnels. Les projets d'évolution des organisations et des processus peuvent poursuivre des objectifs divers :

- revoir les organisations existantes et les procédures (révision des circuits de l'information, des règles de délégation,, amélioration du service à l'usager, mutualisation des compétences...);
- développer de nouveaux services requérant de nouvelles compétences (appropriation de nouvelles méthodes de travail tel que le

travail sur sites distants, mutualisation de pratiques et de compétences, etc).

Les projets accompagnés peuvent comprendre un diagnostic de la situation existante, l'élaboration de scénarios d'évolution, de plan d'action pour mettre en œuvre le scénario retenu et d'aide au pilotage du plan d'action.

Public cible

Selon les projets, un, plusieurs ou l'ensemble des services de la DRAAF

Modalités de mise en œuvre

L'accompagnement des projets d'appui à l'évolution des organisations et des processus est effectué par un cabinet spécialisé. Le financement des prestations est assuré par le fond de modernisation et de réforme du MAAF, géré par le service de la modernisation.

Les DRAAF qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement doivent se faire connaître auprès du service de la modernisation. Les demandes sont instruites par le bureau du pilotage des projets de modernisation qui prend contact à cette fin avec les services demandeurs pour bien comprendre leurs besoins. Les modalités de réalisation du projet sont ensuite proposées par le cabinet de conseil et validées par les DRAAF et le service de la modernisation.

Contact : bureau du pilotage des projets de modernisation, sdps.sm.sg@agriculture.gouv.fr.



Ministère chargé de l'économie, de l'industrie
et du numérique

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la
Formation professionnelle et du Dialogue social

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

Direction des ressources humaines

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DES MINISTÈRES EN CHARGE
DES AFFAIRES SOCIALES

Direction des ressources humaines
Sous-direction des carrières, des parcours
et de la rémunération des personnels - SD2

Le ministre chargé de l'Économie, de l'Industrie et
du Numérique,
La ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du Dialogue social,

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Directions régionales des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi

NOTE DE SERVICE du 18 décembre 2015 relative aux processus de pré-positionnement
et d'affectation des agents dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État
en DIRECCTE

La réforme de l'organisation territoriale de l'État vise à renforcer les capacités de pilotage
stratégique au niveau des grandes régions. Elle s'accompagne d'une modernisation de la fonction
publique, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité du service public, son accessibilité dans
tous les territoires et le renforcement de la cohésion sociale territoriale. Elle implique une évolution
des services et des conditions d'exercice des missions par les agents avec la prise en compte du
dialogue social et de la qualité de vie au travail.

Afin de garantir le traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle,
la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État, signée par
la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 9 septembre 2015 prévoit que :
*«Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services,
garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en
amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de
la réforme.»*

La présente note a pour objet de définir les principes communs à appliquer dans le cadre des processus de pré-positionnement et d'affectation des agents concernés par la réforme des DIRECCTE. Il appartient au directeur-trice régional-e préfigurateur-trice, dans le cadre d'un calendrier propre à chaque DIRECCTE pour atteindre l'organisation cible au 31 décembre 2018, de mettre en œuvre ce processus de pré-positionnement, en veillant à ce que les principes d'exemplarité, de transparence et d'égalité de traitement soient respectés, et que la dimension sociale et humaine de cette réorganisation soit prise en compte.

Les directions des ressources humaines des deux ministères veillent à la bonne mise en œuvre de ce dispositif.

Principes relatifs au pré-positionnement

En application de la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat du 9 septembre 2015 prise par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, le processus de pré-positionnement doit être réalisé en respect des principes suivants et afin d'atteindre l'organisation cible au 31 décembre 2018 :

- assurer toute l'information des agents sur l'évolution de leur situation professionnelle, en premier lieu organisée par leur hiérarchie sur la base a minima d'un entretien individuel ;
- accompagner toutes les mobilités géographiques ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles significatives liées au pré-positionnement ;
- préserver la vocation de l'agent à suivre son poste, sauf poste supprimé ou substantiellement modifié ;
- instaurer pour les agents devant changer de poste une priorité à se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou dans un autre service de la région considérée ;
- mettre en œuvre un effort particulier de formation et de développement des compétences en accompagnement de ce processus ;
- mettre en place un dispositif d'écoute et d'alerte, connu de l'ensemble des agents ;
- assurer le maintien de la rémunération de l'agent à l'occasion de la mise en place de la réforme.

Sur la base de ces principes, la présente note précise les modalités de pré-positionnement des agents présents dans les organigrammes des services au 1er janvier 2016.

1. Affectation des agents au 1er janvier 2016

Au 1er janvier 2016, tous les agents présents dans les régions fusionnées sont affectés dans la nouvelle structure en application du décret relatif aux mesures d'adaptation concernant l'organisation et le maintien de l'action de l'administration territoriale de l'Etat. Chaque agent sera informé par le-la directeur-trice préfigurateur-trice avant cette date du maintien de sa résidence administrative (sauf cas particuliers dont les mobilités déjà engagées).

Le pré-positionnement interviendra début 2016 pour la première phase d'installation des nouveaux services, puis se prolongera jusqu'à l'atteinte de l'organisation-cible au 31 décembre 2018.

Il convient d'attacher une attention particulière à la bonne information des agents et des organisations syndicales, afin que les agents disposent de tous les éléments utiles pour se

prononcer en toute connaissance de cause sur la proposition d'affectation qui leur sera faite après le 1er janvier 2016.

2. Périmètre du pré-positionnement

Les agents concernés par le dispositif de pré-positionnement sont ceux affectés dans la nouvelle direction au 1er janvier 2016 (y compris les agents contractuels et les agents issus d'autres ministères affectés en position normale d'activité) qui connaîtraient une modification substantielle de leur poste et une mobilité géographique ou fonctionnelle. Sont également concernés par le dispositif, les agents de l'encadrement qui perdent leur emploi DATE.

Ainsi, ne sont pas concernés par ce dispositif de pré-positionnement :

- Les agents en fonction dans les unités territoriales. Toutefois, des agents en poste en directions régionales peuvent se voir proposer des postes dans ces sites.
- Les agents qui ne connaissent pas de mobilité géographique ou fonctionnelle, c'est-à-dire les agents dont le poste est inchangé et qui ont vocation à le conserver ;
- Les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1er janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité ; en congé sans salaire ; en congé de longue durée ; en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1er janvier 2016 ;
- les agents détachés sur des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) et qui sont renommés sur ces emplois ;
- les agents mis à disposition sortante (d'autres services de l'Etat, d'un opérateur...).

La situation des agents en détachement entrant ou MAD entrante sera examinée au cas par cas.

De façon générale, les directeurs pourront saisir les directions des ressources humaines des deux ministères de toute situation particulière en vue d'un examen au cas par cas.

3. Règles de gestion des pré-positionnements

3.1 Les règles d'examen prioritaire des situations

Le caractère substantiel de la modification d'un poste fera l'objet d'une appréciation au cas par cas par l'autorité hiérarchique. Un faisceau de critères peut être examiné (sans pour autant être exclusif, cumulatif ou automatique) pour déterminer ce caractère substantiel :

- si les modifications des fonctions décrites dans la fiche de poste ont un impact sur plus de la moitié du temps de travail de l'agent ;
- si les évolutions des missions nécessitent un temps de formation nécessaire à la prise de fonctions nouvelles ;¹
- si le positionnement hiérarchique ou le contenu des missions sont significativement modifiés;

¹ NB : la PARRE est conditionnée par la suppression ou le transfert du poste et la nécessité d'un temps de formation professionnelle d'au moins 5 jours.

- si la modification du périmètre géographique d'interventions (extra-départementales ou interrégionales) induit un impact important sur les déplacements réguliers de l'agent.

Les règles suivantes de priorité seront appliquées :

- La situation d'un agent dont le poste est soit supprimé, soit modifié substantiellement ou transféré géographiquement sans que l'agent souhaite suivre le poste, est examinée de façon prioritaire pour l'affectation sur tout poste disponible ou créé correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale ;
- Pour un agent dont le poste, sans être inchangé, n'est pas substantiellement modifié ni transféré géographiquement et qui souhaite être affecté sur un autre poste, sa situation est également examinée pour l'affectation sur un poste correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale, mais à un moindre degré de priorité que ci-dessus.

Outre les modalités ci-dessus décrites, il est rappelé que ce sont les compétences de l'agent pour occuper un poste qui prévalent. En cas de candidatures multiples, le chef de service établit un ordre de classement en fonction de l'adéquation poste/profil, au regard des compétences et des aptitudes des candidats.

Les agents ci-dessus qui souhaitent à cette occasion postuler sur un poste en dehors de la nouvelle entité régionale pourront faire acte de candidature dans le cadre des processus de mobilité en vigueur. Ils seront toutefois également pré-positionnés sur un poste en parallèle, tant que leur candidature à l'issue du processus de consultation de la CAP nationale n'aura pas donné lieu à un arrêté d'affectation.

3.2 Fiches de poste

Les fiches de postes servant au pré-positionnement, pour une première phase d'installation des nouveaux services en 2016, devront être préalablement communiquées avant le lancement du processus de pré-positionnement, selon des modalités arrêtées par le-la directeur-trice régional-e préfigurateur-trice. Elle précisera les conditions d'exercice du poste (ex : management à distance, etc).

Chaque fiche de poste précisera si le poste est modifié, substantiellement ou non, ou nouvellement créé ainsi que le lieu d'affectation

Les fiches de postes doivent être portées à la connaissance des agents. S'agissant du dispositif de publicité devant permettre aux agents de la nouvelle DR de se positionner, une publicité interne aux directions fusionnées peut être suffisante (intranet, par exemple). Pour des postes d'encadrement de niveau CODIR (chef de pôle), une publication BIEP peut être utile en fonction des premiers échanges réalisés localement.

Le directeur préfigurateur veillera tout particulièrement, avant de lancer le processus de pré-positionnement des agents :

- à ce que les fiches de poste actuelles soient mises à jour, avec toutes les caractéristiques de ces derniers au 1er janvier 2016, dans le respect des droits des agents ;
- à ce que les agents concernés aient accès aux informations leur permettant de se positionner sur un poste avec la plus grande transparence.

4. Déroulement du processus de pré-positionnement

Le processus de pré-positionnement se déroule en trois phases successives :

4.1 Cadrage général

C'est sur la base de l'organigramme détaillé qui aura été présenté aux organisations syndicales pour information et du projet d'arrêté d'organisation qui aura été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel, que sera identifiée la liste des postes de travail de la nouvelle entité début 2016 :

- Les postes inchangés ou peu modifiés ;
- Les postes substantiellement modifiés (cf. supra : précisions sur la notion de poste substantiellement modifié) et/ou transférés géographiquement ;
- Les postes créés ou vacants.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront aussi identifiés pour traiter avec la plus grande attention l'accompagnement des agents concernés.

4.2 L'information des agents

Cette information doit débiter dès que les organigrammes seront précisés, après consultation des comités techniques des services.

Elle doit être assurée dans les services par la hiérarchie des agents, le chef de service et l'encadrement de proximité. Elle passe par une information sur le processus et s'appuie sur une vision claire et partagée des organigrammes, et des fiches de postes associées.

L'information est assurée au moyen de la publication de l'organigramme de la future DIRECCTE fusionnée au 1^{er} janvier 2016, et de la totalité des fiches de postes ouverts dans le cadre du processus de pré-positionnement.

Non concernés par le pré-positionnement, les emplois de directeurs régionaux (et adjoints) seront pourvus dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE, dont les fiches de postes correspondantes ont fait l'objet de publication au journal officiel. S'agissant de l'encadrement intermédiaire, un suivi particulier sera organisé dans les DIRECCTE.

Le décret 2015-1120 institue les dispositifs financiers d'accompagnement de la réforme territoriale.

La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE) peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle est composée de deux parts : la première part indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative et la seconde vise à accompagner la reconversion professionnelle des agents qui sont affectés, à l'initiative de l'administration, sur des postes nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq jours.

Ce texte élargit également le périmètre d'autres dispositifs financiers : complément à la mobilité du conjoint, dérogations aux décrets relatifs à l'indemnité de départ volontaire et à l'indemnité de changement de résidence, extension du bénéfice de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité et du complément indemnitaire d'accompagnement et une modification des conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire.

4.3 Le dialogue avec chaque agent et la proposition d'affectation

Chaque agent est accompagné tout au long du processus de pré-positionnement et doit avoir connaissance des postes et des délais pour candidater. A cet effet, un entretien individuel, de préférence avec son supérieur hiérarchique, doit être proposé à l'agent, au cours duquel ses

compétences, ses aspirations et sa situation personnelle notamment seront examinées. Le devenir de ses missions et de son poste dans le cadre de la réorganisation du service lui sera exposé. L'agent peut solliciter un entretien complémentaire avec le conseiller mobilité carrière de sa direction, notamment pour être conseillé sur son parcours professionnel.

Chaque agent pré-positionné se voit proposer une fiche de poste indiquant sa nouvelle affectation. La proposition de poste fait l'objet d'un accusé de réception de l'agent le jour même de sa remise ; elle figure dans un formulaire de pré-positionnement (cf. modèle en annexe), support du dialogue entre l'agent et sa hiérarchie. Si l'agent est absent du service et que le formulaire ne peut lui être remis en main propre, il doit être envoyé à son domicile par courrier recommandé avec accusé de réception (ex : agents en congés de maladie, de maternité, ...).

L'agent doit se prononcer sur cette proposition dans le délai qui lui est indiqué lors de la remise du formulaire, toujours sur celui-ci, et en indiquant le cas échéant ses observations. Ce délai doit être raisonnable et offrir à l'agent un temps de réflexion suffisant, soit 15 jours calendaires minimum après réception de la proposition par l'agent. Lorsque la proposition de poste et le formulaire sont adressés au domicile de l'agent, ce temps devra tenir compte des délais d'acheminement du courrier.

L'agent qui ne répond pas dans le délai indiqué est réputé avoir accepté son pré-positionnement, mais un nouveau contact est pris immédiatement par le supérieur hiérarchique pour confirmer cette acceptation.

Si l'agent refuse la proposition qui lui a été notifiée, il a la possibilité de formuler jusqu'à trois choix alternatifs sur des postes restés vacants ou susceptibles de le devenir dans le cadre du processus d'affectation et qui ont été préalablement portés à sa connaissance. Un dialogue s'engage avec l'administration qui prend position sur les choix alternatifs et y donne suite ou maintient la proposition initiale dans un délai raisonnable. L'agent prend connaissance de la réponse motivée de l'administration et accuse réception.

Un traitement au cas par cas sera mis en place pour les situations particulières des agents qui ne seraient toujours pas satisfaits de leur proposition d'affectation. La phase d'échange et de recherche de solutions pouvant convenir à l'agent peut notamment passer par un nouvel entretien avec le conseiller mobilité carrière ou toute autre solution permettant à l'agent de trouver sa place dans la nouvelle organisation.

Au terme du processus de pré-positionnement des agents et après échanges contradictoires éventuels, les propositions d'affectations devront être finalisées dans un calendrier permettant aux agents qui le souhaitent de participer au (ou à l'un des) mouvement(s) de leur corps d'appartenance en 2016.

5. Arrêté d'affectation

Pour les agents affectés sur les nouveaux postes, les décisions d'affectation pourront être prises dès l'accord de l'agent connu ou le délai de réflexion qui lui est accordé pour répondre écoulé, ou après avis de la CAP quand celle-ci est compétente. Ces décisions prennent la forme, en fonction de chaque situation de changement :

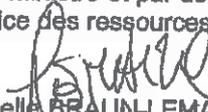
- d'un arrêté de changement de résidence administrative, pris par l'administration centrale ;
- d'un arrêté de changement de structure d'emploi y compris au sein d'une résidence administrative pris par l'administration centrale dont relève l'agent ;
- d'une décision d'affectation sur le poste, prise par la structure locale disposant des délégations nécessaires ou par l'administration centrale dans le cas contraire.

L'administration centrale peut grouper ces deux arrêtés si elle les prend tous les deux.

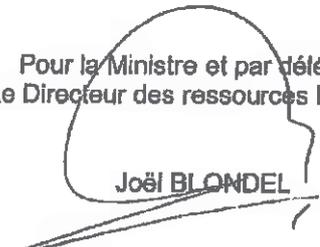
La notification de l'arrêté ouvre les voies et délais de recours de droit commun (2 mois).

En outre, les plans d'accompagnement RH présenteront les dispositifs prévus pour appuyer les personnels lors de leur période de prise de poste et pendant la mise en œuvre de la réforme.

Pour le Ministre et par délégation
La Directrice des ressources humaines


Isabelle BRAUN-LEMAIRE

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur des ressources humaines


Joël BLONDEL

SERVICE :

NOM, Prénom de l'agent(e) :

Adresse personnelle (résidence administrative) :

Titulaire : Corps/Grade :

Contractuel :

Situation actuelle :

Nom du Service d'origine :

Adresse du service d'origine :

Lieu d'affectation (si distinct du service):

Intitulé du poste d'origine :

Depuis le :

1. Affectation proposée :

Service :

Adresse :

Lieu d'affectation (si distinct du service) :

Intitulé du poste proposé :

(avec communication de la fiche de poste)

Conditions de prise de poste (ex : mobilité, formations à envisager):

Date de la proposition et signature du préfigurateur/de la préfiguratrice :

NB : Sans réponse de la part de l'agent(e) dans le délai de..... à compter de la date de proposition, celle-ci est réputée avoir été acceptée par l'agent (e). (délai raisonnable à préciser)

2. Réponse de l'agent(e) :

Une fiche de poste m'a été proposée :

OUI

NON

J'accepte la proposition d'affectation

Je refuse la proposition d'affectation

Raisons de ce refus (facultatif) :

Souhais alternatifs :

1/ Premier souhait/ Intitulé du poste :

Service :

Adresse :

2/ Deuxième souhait / Intitulé du poste :

Service :

Adresse :

2/ Troisième souhait / Intitulé du poste :

Service :

Adresse :

Date et signature de l'agent(e) :

3. Suites données par l'administration :

Maintien de la proposition d'affectation initiale

Autre proposition :

Intitulé du poste :

Service :

Adresse / résidence administrative:

Date et signature du - de la directeur-trice :

4. Accusé de réception:

Date et signature de l'agent(e) :



Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes
Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

SECRETARIAT GENERAL

Direction des ressources humaines
(DRH)

Sous-direction des carrières, des parcours
et de la rémunération des personnels - SD2

La ministre des Affaires sociales, de la Santé
et des Droits des femmes,
Le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Directions régionales de la jeunesse, des sports et
de la cohésion sociale,

NOTE DE SERVICE du 18 décembre 2015 relative aux processus de pré-positionnement
et d'affectation des agents dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
en DRDJSCS

La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat vise à renforcer les capacités de pilotage stratégique au niveau des grandes régions. Elle s'accompagne d'une modernisation de la fonction publique, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité du service public, son accessibilité dans tous les territoires et le renforcement de la cohésion sociale territoriale. Elle implique une évolution des services et des conditions d'exercice des missions par les agents avec la prise en compte du dialogue social et de la qualité de vie au travail.

Afin de garantir le traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle, la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat, signée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 9 septembre 2015 prévoit que :
«Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de la réforme.»

La présente note a pour objet de définir les principes communs à appliquer dans le cadre des processus de pré-positionnement et d'affectation des agents concernés par la réforme des directions. Elle décrit les modalités de mise en œuvre de la réforme pour l'affectation des agents actuellement en poste dans les actuelles DRJSCS et DDCS des chefs-lieux de région dans les DRDJSCS installées au 1er janvier 2016. La situation demeure inchangée pour les DRJSCS et DDCS/PP des chefs-lieux de régions non fusionnées ou dont les directions départementale et régionale ne sont pas fusionnées, ainsi que pour les DJSCS. Le processus de pré positionnement sera réalisé pour les agents connaissant une modification de profil de poste ou d'affectation.

Il appartient au directeur-trice régional-e, dans le cadre d'un calendrier propre à chaque direction pour atteindre l'organisation cible au 31 décembre 2018, de mettre en œuvre ce processus de pré-positionnement, en veillant à ce que les principes d'exemplarité, de transparence et d'égalité de traitement soient respectés, et que la dimension sociale et humaine de cette réorganisation soit prise en compte.

Les directions des ressources humaines des deux ministères veillent à la bonne mise en œuvre de ce dispositif.

1. Création des DR(D)JSCS et affectation des agents au 1er janvier 2016

Dans une 1ère phase la création des nouvelles DR(D)JSCS est effective au 1/01/16 sans mobilité géographique, sauf exception convenue avec les agents. En effet, conformément décret relatif à l'organisation et aux compétences des services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé affectés ou en fonctions au 31 décembre 2015 dans les services déconcentrés devant fusionner sont respectivement affectés ou en fonctions au 1er janvier 2016 dans le nouveau service déconcentré issu de cette fusion.

Cette opération n'entraîne pas en elle-même de changement de résidence administrative. Chaque agent sera informé par le-la directeur-trice préfigurateur-trice avant cette date du maintien de sa résidence administrative (sauf cas particuliers dont les mobilités déjà engagées).

2. Principes relatifs au pré-positionnement

En application de la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat du 9 septembre 2015 prise par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, le processus de pré-positionnement doit être réalisé en respect des principes suivants et afin d'atteindre l'organisation cible au 31 décembre 2018 :

- assurer toute l'information des agents sur l'évolution de leur situation professionnelle, en premier lieu organisée par leur hiérarchie sur la base a minima d'un entretien individuel ;
- accompagner toutes les mobilités géographiques ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles significatives liées au pré-positionnement ;
- préserver la vocation de l'agent à suivre son poste, sauf poste supprimé ou substantiellement modifié ;
- instaurer pour les agents devant changer de poste une priorité à se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou dans un autre service de la région considérée dans le respect de la législation et des dispositions d'application en vigueur en matière de mutation ;
- veiller à la meilleure adéquation possible entre le métier confié et les compétences des agents ;
- mettre en œuvre un effort particulier de formation et de développement des compétences en accompagnement de ce processus ;
- mettre en place un dispositif d'écoute et d'alerte, connu de l'ensemble des agents ;
- assurer le maintien de la rémunération de l'agent à l'occasion de la mise en place de la réforme ;
- assurer une information en CAP sur les changements de poste.

Une première phase transitoire de pré-positionnement se déroulera dans le courant du 1er semestre 2016 pour la première phase d'installation des nouveaux services, puis se prolongera jusqu'à l'atteinte de l'organisation-cible au 31 décembre 2018.

Il convient d'attacher une attention particulière à la bonne information des agents et des organisations syndicales, afin que les agents disposent de tous les éléments utiles pour se

prononcer en toute connaissance de cause sur la proposition d'affectation qui leur sera faite après le 1er janvier 2016.

3. Périmètre du pré-positionnement

Les agents concernés par le dispositif de pré-positionnement sont ceux affectés dans la nouvelle direction au 1er janvier 2016 (y compris les agents contractuels et les agents issus d'autres ministères affectés en position normale d'activité) qui connaîtront une modification substantielle de leur poste et une mobilité géographique ou fonctionnelle. Sont également concernés par le dispositif, les agents de l'encadrement qui perdent leur emploi DATE.

Ainsi, ne sont pas concernés par ce dispositif de pré-positionnement :

- Les agents qui ne connaissent pas de mobilité géographique ou fonctionnelle, c'est-à-dire les agents dont le poste est inchangé et qui ont vocation à le conserver ;
- Les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1er janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité ; en congé sans salaire ; en congé de longue durée ; en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1er janvier 2016 ;
- les agents détachés sur des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) et qui sont renommés sur ces emplois ;
- les agents mis à disposition sortante (d'autres services de l'Etat, d'un opérateur...).

La situation des agents en détachement entrant ou MAD entrante sera examinée au cas par cas.

De façon générale, les directeurs pourront saisir les directions des ressources humaines des deux ministères de toute situation particulière en vue d'un examen au cas par cas.

4. Règles de gestion des pré-positionnements

4.1 Les règles d'examen prioritaire des situations

Le caractère substantiel de la modification d'un poste fera l'objet d'une appréciation au cas par cas par l'autorité hiérarchique. Un faisceau de critères peut être examiné (sans pour autant être exclusif, cumulatif ou automatique) pour déterminer ce caractère substantiel :

- si les modifications des fonctions décrites dans la fiche de poste ont un impact sur plus de la moitié du temps de travail de l'agent ;
- si les évolutions des missions nécessitent un temps de formation nécessaire à la prise de fonctions nouvelles ;¹
- si le positionnement hiérarchique ou le contenu des missions sont significativement modifiés ;
- si la modification du périmètre géographique d'interventions (extra-départementales ou interrégionales) induit un impact important sur les déplacements réguliers de l'agent.

Les règles suivantes de priorité seront appliquées :

- La situation d'un agent dont le poste est soit supprimé, soit modifié substantiellement ou transféré géographiquement sans que l'agent souhaite suivre le poste, est examinée de façon prioritaire pour l'affectation sur tout poste disponible ou créé correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale ;
Pour un agent dont le poste, sans être inchangé, n'est pas substantiellement modifié ni transféré géographiquement et qui souhaite être affecté sur un autre poste, sa situation est également examinée pour une affectation sur un poste correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale, mais à un moindre degré de priorité que ci-dessus

¹ NB : la PARRE est conditionnée par la suppression ou le transfert du poste et la nécessité d'un temps de formation professionnelle d'au moins 5 jours.

Outre les modalités ci-dessus décrites, il est rappelé que ce sont les compétences de l'agent pour occuper un poste qui prévalent. En cas de candidatures multiples, le chef de service établit un ordre de classement en fonction de l'adéquation poste/profil au regard des compétences et des aptitudes des candidats.

Les agents ci-dessus qui souhaitent à cette occasion postuler sur un poste en dehors de la nouvelle entité régionale pourront faire acte de candidature dans le cadre des processus de mobilité en vigueur. Ils seront toutefois également pré-positionnés sur un poste en parallèle, tant que leur candidature à l'issue du processus de consultation de la CAP nationale n'aura pas donné lieu à un arrêté d'affectation.

4.2 Fiches de poste

Les fiches de postes servant au pré-positionnement, pour une première phase d'installation des nouveaux services en 2016, devront être préalablement communiquées avant le lancement du processus de pré-positionnement, selon des modalités arrêtées par le directeur-trice régional-e préfigurateur-trice.

Chaque fiche de poste précisera si le poste est modifié, substantiellement ou non, ou nouvellement créé ainsi que le lieu d'affectation.

Les fiches de postes doivent être portées à la connaissance des agents. Le dispositif de publicité devant permettre aux agents de la nouvelle DR de se positionner, une publicité interne aux directions fusionnées peut être suffisante (intranet, par exemple). Pour des postes d'encadrement de niveau CODIR (chef de pôle), une publication BIEP peut être utile en fonction des premiers échanges réalisés localement.

Le-la directeur-trice préfiguratrice veillera tout particulièrement, avant de lancer le processus de pré-positionnement des agents :

- à ce que les fiches de poste actuelles soient mises à jour, avec toutes les caractéristiques de ces derniers au 1er janvier 2016, dans le respect des droits des agents ;
- à ce que les agents concernés aient accès aux informations leur permettant de se positionner sur un poste avec la plus grande transparence.

5. Déroulement du processus de pré-positionnement

Le processus de pré-positionnement se déroule en trois phases successives :

5.1 Cadrage général

C'est sur la base de l'organigramme détaillé qui aura été présenté aux organisations syndicales pour information et du projet d'arrêté d'organisation qui aura été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel, que sera identifiée la liste des postes de travail de la nouvelle entité début 2016 :

- Les postes inchangés ou peu modifiés ;
- Les postes substantiellement modifiés (cf. supra : précisions sur la notion de poste substantiellement modifié) et/ou transférés géographiquement ;
- Les postes créés ou vacants.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront aussi identifiés pour traiter avec la plus grande attention l'accompagnement des agents concernés.

5.2 L'information des agents

Cette information doit débiter dès que les organigrammes seront précisés, après consultation des comités techniques des services.

Elle doit être assurée dans les services par la hiérarchie des agents, le chef de service et l'encadrement de proximité. Elle passe par une information sur le processus et s'appuie sur une vision claire et partagée des organigrammes, et des fiches de postes associées.

L'information est assurée au moyen de la publication de l'organigramme de la future direction fusionnée au 1^{er} janvier 2016, et de la totalité des fiches de postes ouverts dans le cadre du processus de pré-positionnement. Les postes connaissant des modifications ou nouveaux doivent être fléchés et signalés lisiblement.

Non concernés par le pré-positionnement, les emplois de directeurs régionaux (et adjoints) seront pourvus dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE, dont les fiches de postes correspondantes ont fait l'objet de publication au journal officiel. S'agissant de l'encadrement intermédiaire, un suivi particulier sera organisé dans les directions.

Le décret 2015-1120 institue les dispositifs financiers d'accompagnement de la réforme territoriale.

La prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE) peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle est composée de deux parts : la première part indemnise les sujétions résultant du changement de résidence administrative et la seconde vise à accompagner la reconversion professionnelle des agents qui sont affectés, à l'initiative de l'administration, sur des postes nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq jours.

Ce texte élargit également le périmètre d'autres dispositifs financiers : complément à la mobilité du conjoint, dérogations aux décrets relatifs à l'indemnité de départ volontaire et à l'indemnité de changement de résidence, extension du bénéfice de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité et du complément indemnitaire d'accompagnement et une modification des conditions de versement de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire.

5.3 Le dialogue avec chaque agent et la proposition d'affectation

Chaque agent est accompagné tout au long du processus de pré-positionnement, et doit avoir connaissance des postes et des délais pour candidater. A cet effet, un entretien individuel, de préférence avec son supérieur hiérarchique, doit être proposé à l'agent, au cours duquel ses compétences, ses aspirations et sa situation personnelle notamment seront examinées. Le devenir de ses missions et de son poste dans le cadre de la réorganisation du service lui sera exposé. L'agent peut solliciter un entretien complémentaire avec le conseiller mobilité carrière de sa direction, notamment pour être conseillé sur son parcours professionnel.

Chaque agent pré-positionné se voit proposer une fiche de poste indiquant sa nouvelle affectation ou sa nouvelle fonction. Pour les personnels techniques et pédagogiques du réseau jeunesse et sports une attention particulière sera portée à l'actualisation des contrats d'objectifs et lettres de mission, aux conséquences possibles sur les fonctions.

La proposition de pré-positionnement fait l'objet d'un accusé de réception de l'agent le jour même de sa remise (il pourra lui être rappelé que l'accusé de réception ne vaut pas acceptation) ; elle figure dans un formulaire de pré-positionnement (cf. modèle en annexe), support du dialogue entre l'agent et sa hiérarchie. Si l'agent est absent du service et que le formulaire ne peut lui être remis en main propre, il doit être envoyé à son domicile par courrier recommandé avec accusé de réception (ex : agents en congés de maladie, de maternité, ...).

L'agent doit se prononcer sur cette proposition dans le délai qui lui est indiqué lors de la remise du formulaire, toujours sur celui-ci, et en indiquant le cas échéant ses observations. Ce délai doit être

raisonnable et offrir à l'agent un temps de réflexion suffisant, soit 15 jours calendaires minimum. Lorsque la proposition de poste et le formulaire sont adressés au domicile de l'agent, ce temps devra tenir compte des délais d'acheminement du courrier.

L'agent qui ne répond pas dans le délai indiqué est réputé avoir accepté son pré-positionnement, mais un nouveau contact est pris immédiatement par le supérieur hiérarchique pour confirmer cette acceptation

Si l'agent refuse la proposition qui lui a été notifiée, il a la possibilité de formuler jusqu'à trois choix alternatifs sur des postes restés vacants ou susceptibles de le devenir dans le cadre du processus d'affectation. Un dialogue s'engage avec l'administration qui prend position sur les choix alternatifs et y donne suite ou maintient la proposition initiale dans un délai raisonnable. L'agent prend connaissance de la réponse motivée de l'administration et accuse réception. L'administration enfin conclut cet échange en indiquant à l'agent la proposition d'affectation envisagée.

Un traitement au cas par cas sera mis en place pour les situations particulières des agents qui ne seraient toujours pas satisfaits de leur proposition d'affectation. La phase d'échange et de recherche de solutions pouvant convenir à l'agent peut notamment passer par un nouvel entretien avec le conseiller mobilité carrière ou toute autre solution permettant à l'agent de trouver sa place dans la nouvelle organisation.

Au terme du processus de pré-positionnement des agents et après échanges contradictoires éventuels, les propositions d'affectations devront être finalisées dans un calendrier permettant aux agents qui le souhaitent de participer au (ou à l'un des) mouvement(s) de leur corps d'appartenance en 2016.

6. Arrêté d'affectation

Pour les agents affectés sur les nouveaux postes, les décisions d'affectation pourront être prises dès l'accord de l'agent connu ou le délai de réflexion qui lui est accordé pour répondre écoulé, ou après avis de la CAP quand celle-ci est compétente. Ces décisions prennent la forme, en fonction de chaque situation de changement :

- d'un arrêté de changement de résidence administrative, pris par l'administration centrale ;
- d'un arrêté de changement de structure d'emploi (par exemple DR-DD), au sein d'une résidence administrative pris par l'administration centrale ;
- d'une décision d'affectation sur le poste, prise par la structure locale disposant des délégations nécessaires ou par l'administration centrale dans le cas contraire.

L'administration centrale peut grouper ces deux arrêtés si elle les prend tous les deux.

La notification de l'arrêté ouvre les voies et délais de recours de droit commun (2 mois).

En outre, les plans d'accompagnement RH présenteront les dispositifs prévus pour appuyer les personnels lors de leur période de prise de poste et pendant la mise en œuvre de la réforme.

Pour les Ministres et par délégation
Le Directeur des ressources humaines



Joël BLONDEL

Documents divers

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration

NOR : INTX1506835D

Publics concernés : administrations centrales, services déconcentrés et établissements publics de l'Etat ; agents publics, usagers de l'administration.

Objet : charte fixant les principes de l'organisation déconcentrée des services de l'Etat.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à l'étude d'impact des projets de lois et des projets de textes réglementaires, qui entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2015.

Notice : le présent décret fixe les règles découlant du principe de déconcentration pour l'organisation des administrations civiles de l'Etat. Afin de renforcer la capacité de l'Etat à agir efficacement sur les territoires en unifiant son action, le décret établit les rôles respectifs des administrations centrales et des services déconcentrés, en renforçant les attributions et les moyens de ces derniers. Il prévoit une obligation d'une étude d'impact spécifique pour tous les textes ayant une incidence sur les services déconcentrés ; il consacre les directives nationales d'orientation, pluriannuelles, qui doivent donner davantage de cohérence aux instructions données aux services déconcentrés en faisant du secrétaire général de chaque ministère le canal unique de leur diffusion. Sans préjudice des dispositions du décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, le décret institutionnalise la possibilité pour le préfet de région de proposer au Premier ministre une modification des règles d'organisation des services déconcentrés et de répartition des missions entre ces services, pour s'adapter aux spécificités du territoire dont il a la charge ; il permet le renforcement de la déconcentration des ressources humaines et des moyens budgétaires. Il prévoit enfin la mise en place de la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat, chargée d'animer les relations entre administrations centrales et services déconcentrés et de veiller à l'application de la charte, en rassemblant notamment les secrétaires généraux des ministères et les préfets de région.

Références : le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'intérieur,

Vu la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, notamment son article 6 ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ;

Vu le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles ;

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 27 avril 2015 ;

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

Le conseil des ministres entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^{er}

Des règles d'attribution des administrations civiles de l'Etat

Art. 1^{er}. – La déconcentration consiste à confier aux échelons territoriaux des administrations civiles de l'Etat le pouvoir, les moyens et la capacité d'initiative pour animer, coordonner et mettre en œuvre les politiques

publiques définies au niveau national et européen, dans un objectif d'efficacité, de modernisation, de simplification, d'équité des territoires et de proximité avec les usagers et les acteurs locaux.

Elle constitue la règle générale de répartition des attributions et des moyens entre les échelons centraux et territoriaux des administrations civiles de l'Etat.

Elle implique l'action coordonnée de l'ensemble des services déconcentrés et des services territoriaux des établissements publics de l'Etat.

Art. 2. – Placées sous l'autorité du Premier ministre et de chacun des ministres, les administrations civiles de l'Etat se composent, d'une part, d'administrations centrales et de services à compétence nationale, d'autre part, de services déconcentrés.

La répartition des missions entre les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés s'organise selon les principes fixés par le présent décret.

Sont confiées aux administrations centrales et aux services à compétence nationale les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial.

Les autres missions, notamment celles qui intéressent les relations entre l'Etat et les collectivités territoriales, sont confiées aux services déconcentrés.

Art. 3. – I. – Les administrations centrales assurent, au niveau national, un rôle de conception, d'animation, d'appui des services déconcentrés, d'orientation, d'évaluation et de contrôle.

A cette fin, elles participent à l'élaboration des projets de loi et de décret et préparent et mettent en œuvre les décisions du Gouvernement et de chacun des ministres, notamment dans les domaines suivants :

1° La définition et le financement des politiques nationales, le contrôle de leur application, l'évaluation de leurs effets ;

2° L'organisation générale des services de l'Etat et la fixation des règles applicables en matière de gestion des personnels ;

3° La détermination des objectifs de l'action des services à compétence nationale, des services déconcentrés et des organismes publics rattachés à l'Etat, auxquels elles fixent des directives pluriannuelles ; pour les services déconcentrés de l'Etat, ces directives sont déclinées au niveau des circonscriptions territoriales de l'Etat ;

4° L'apport des concours techniques qui sont nécessaires aux services déconcentrés et l'évaluation des résultats obtenus.

II. – Elles peuvent également se voir confier des missions opérationnelles qui présentent un caractère national.

Art. 4. – Les services à compétence nationale peuvent se voir confier des fonctions de gestion, d'études techniques ou de formation, des activités de production de biens ou de prestation de services ainsi que toute autre mission opérationnelle qui présente un caractère national et correspond aux attributions du ministre sous l'autorité duquel ils sont placés.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les principes d'organisation des services à compétence nationale.

Art. 5. – Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'Etat, la circonscription régionale est l'échelon territorial :

1° De l'animation et de la coordination des politiques de l'Etat ;

2° De la mise en œuvre des politiques nationales et de l'Union européenne en matière d'emploi, d'innovation, de recherche, de culture, de statistiques publiques, de développement économique et social, et d'aménagement durable du territoire ;

3° De la coordination des actions de toute nature intéressant plusieurs départements de la région ;

4° De la conduite d'actions de modernisation des services déconcentrés dans les domaines de la simplification de leur activité administrative et de l'amélioration de leurs relations avec les usagers ;

5° De la définition du cadre stratégique de la politique immobilière des services déconcentrés de l'Etat.

Elle constitue également un échelon de programmation et de répartition des crédits de l'Etat ainsi que de contractualisation des programmes pluriannuels entre l'Etat et les collectivités locales.

Art. 6. – Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'Etat, la circonscription départementale est l'échelon territorial de mise en œuvre des politiques nationales et de l'Union européenne.

Art. 7. – Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'Etat, l'arrondissement est le cadre territorial de l'animation du développement local et de l'action administrative locale de l'Etat.

CHAPITRE II

Des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés de l'Etat

Art. 8. – I. – L'étude d'impact prévue par la loi organique du 15 avril 2009 susvisée doit permettre, s'agissant des projets de loi ayant des conséquences sur les missions ou l'organisation des services déconcentrés de l'Etat, de vérifier les coûts et bénéfices attendus, notamment l'adéquation entre les objectifs poursuivis et les contraintes et moyens des services déconcentrés.

II. – L'ensemble des projets de texte réglementaire ayant des conséquences sur les missions et l'organisation des services déconcentrés de l'Etat font également l'objet d'une fiche d'impact préalable qui doit permettre de vérifier l'adéquation entre les objectifs poursuivis et les contraintes et moyens des services déconcentrés. Cette fiche d'impact est jointe aux projets dès leur transmission en vue des discussions interministérielles.

Les projets de décret en Conseil d'Etat sont transmis à celui-ci accompagnés de cette fiche d'impact.

Art. 9. – Les ministres élaborent sur une base pluriannuelle les priorités d'action des services déconcentrés qui sont formalisées dans des directives nationales d'orientation. Le Premier ministre veille à la cohérence globale de ces priorités.

Art. 10. – Les administrations centrales maîtrisent, hiérarchisent, coordonnent et formalisent leurs directives et instructions aux administrations déconcentrées. Les secrétaires généraux des ministères veillent à ce que les directives et instructions adressées aux administrations déconcentrées soient cohérentes avec les directives nationales d'orientation et sont chargés de la transmission des directives et instructions adressées aux administrations déconcentrées.

Les administrations centrales rendent compte de l'utilisation des informations collectées aux services déconcentrés contributeurs.

Art. 11. – I. – Après le 8° de l'article 69 du décret du 7 novembre 2012 susvisé, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 9° Il veille à faciliter la mise en œuvre territoriale des politiques publiques concourant aux mêmes objectifs et à favoriser une gestion efficace et mutualisée des dépenses au niveau déconcentré ;

« 10° Il s'assure que les responsables de programme conduisent avec les responsables des budgets opérationnels de programme le dialogue de gestion prévu à l'article 70. »

II. – Le quatrième alinéa de l'article 70 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre d'un dialogue de gestion qui vise notamment à déterminer les moyens attribués en fonction des objectifs assignés, en liaison avec les responsables des budgets opérationnels de programme : »

III. – Le troisième alinéa de l'article 71 du même décret est complété par des dispositions ainsi rédigées :

« selon des modalités harmonisées de compte rendu. »

CHAPITRE III

De l'exercice de leurs compétences par les services déconcentrés

Art. 12. – I. – Des décrets en Conseil d'Etat fixent, pour chaque ministère, après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes, les délégations de pouvoirs accordées en matière de gestion des personnels exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'Etat.

II. – Les actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat au sens de l'article 15 du décret du 29 avril 2004 susvisé, et à l'exclusion des services compétents pour l'exercice des missions mentionnées à l'article 32 et au I de l'article 33 du même décret, peuvent être délégués au préfet par arrêté conjoint du ministre concerné et du ministre chargé de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire compétente.

III. – Les actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat mentionnés au II font l'objet préalablement à leur édicton d'un avis du chef de service déconcentré sous l'autorité duquel sont placés ces personnels.

Un arrêté conjoint du ministre disposant du pouvoir de gestion et de recrutement des personnels concernés et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des actes pour lesquels il est fait application des dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Art. 13. – I. – Les préfets sont chargés, dans leur circonscription administrative, de la mise en œuvre des mutualisations nécessaires à un meilleur fonctionnement des services déconcentrés. Les projets de mutualisations sont arrêtés par le préfet, après avis du comité de l'administration régionale ou du collège des chefs de service et des comités techniques compétents. Un bilan en est adressé chaque année par le préfet de région à la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat.

II. – Les établissements publics de l'Etat ayant un échelon territorial peuvent participer à des mutualisations avec les services déconcentrés de l'Etat, dont les modalités sont fixées par des conventions signées avec le représentant de l'Etat dans la région ou le département.

Art. 14. – Pour la conduite d'actions ou dans un objectif de rationalisation des moyens, les préfets concernés peuvent décider conjointement par convention qu'un service déconcentré de l'Etat peut être chargé, en tout ou partie, d'une mission ou de la réalisation d'actes ou de prestations relevant de ses attributions pour le compte d'un autre service dont le ressort territorial peut différer du sien. Cette décision est prise après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes et de l'instance de collégialité des chefs des services déconcentrés de l'Etat en région ou dans le département.

Art. 15. – Afin de garantir l'unité et l'efficacité de l'action de l'Etat dans les territoires, les établissements publics de l'Etat ayant une représentation territoriale ou qui concourent à la mise en œuvre des politiques publiques

au niveau territorial conduisent leur action, sous la coordination du préfet, en cohérence avec celle des services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat.

Dans cet objectif, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires précisant le rôle du préfet à l'égard de certains établissements publics, le préfet, ou, par délégation, un sous-préfet ou un chef de service déconcentré de l'Etat peut être désigné délégué territorial d'un établissement public de l'Etat.

A défaut, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires régissant le fonctionnement des établissements publics, et à l'exception des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et des établissements d'enseignement, le ou les préfets territorialement compétents sont consultés sur la désignation du responsable territorial de l'établissement public de l'Etat ainsi que sur son évaluation professionnelle.

Les responsables territoriaux des établissements publics de l'Etat participent, à la demande du préfet ou à leur propre demande, aux instances de collégialité des chefs des services déconcentrés de l'Etat en région ou dans le département.

Les préfets intègrent les actions conduites par les établissements publics de l'Etat au sein des schémas ou documents stratégiques élaborés par les services de l'Etat. Lorsqu'une convention d'objectifs et de moyens, passée au niveau national entre l'Etat et l'opérateur, le prévoit, le préfet et le responsable territorial de l'établissement public de l'Etat signent une convention de déclinaison territoriale.

Art. 16. – Sous réserve des dispositions du décret du 3 décembre 2009 susvisé, et sans préjudice des dispositions de l'article 19 du présent décret, le préfet de région peut, pour la mise en œuvre des politiques publiques et afin de tenir compte des spécificités locales, proposer de déroger aux règles fixées par les décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés de l'Etat et à la répartition des missions entre ces services. Les dispositions prévues au présent alinéa ne s'appliquent pas aux services mentionnés à l'article 32 et au 2° du I de l'article 33 du décret du 29 avril 2004 susvisé.

Les propositions de dérogation prévues au premier alinéa sont transmises par le préfet de région au Premier ministre, après avis des comités techniques compétents, de l'instance de collégialité des chefs de services déconcentrés de l'Etat en région et des ministres responsables des politiques publiques concernées.

Après avis de la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat prévue à l'article 17, et de la ou des instances consultatives de représentation du personnel compétentes, et accord du Premier ministre, la dérogation est mise en œuvre, le cas échéant à titre expérimental, par le préfet de région.

CHAPITRE IV

De la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat

Art. 17. – Il est créé auprès du Premier ministre une conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat. Présidée par le secrétaire général du Gouvernement, elle réunit les préfets de région, les secrétaires généraux des ministères, ainsi qu'un recteur d'académie, un directeur régional des finances publiques et un directeur général d'agence régionale de santé.

Elle comprend également deux représentants du Premier ministre, un représentant du ministre de l'intérieur, un représentant du ministre chargé du budget, un représentant du ministre chargé de la fonction publique, un représentant du ministre chargé de la réforme de l'Etat, un représentant du ministre chargé des collectivités territoriales et un représentant du ministre chargé des outre-mer.

Art. 18. – La conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat veille à la bonne articulation des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés et au respect des principes de déconcentration fixés par le présent décret. Elle peut proposer au Premier ministre tout projet de modification législative ou réglementaire nécessaire à la modernisation et à l'efficacité de l'administration territoriale de l'Etat.

Elle s'assure de la cohérence entre elles des directives nationales d'orientation élaborées par les administrations centrales à l'attention des services déconcentrés, et veille à la hiérarchisation des modalités des comptes rendus demandés aux services déconcentrés.

Elle établit chaque année un rapport de présentation de l'ensemble des actions conduites par les préfets de région et les secrétaires généraux des ministères en vue de simplifier l'action des services des administrations civiles de l'Etat placés sous leur autorité, rationaliser leur organisation dans un objectif d'adaptation aux spécificités locales et favoriser leur accessibilité au public. Elle tient notamment compte du bilan annuel réalisé par les préfets de région ayant mis en œuvre le dispositif prévu à l'article 16. Ce rapport est remis au Premier ministre et est rendu public.

La conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat est consultée sur les propositions d'expérimentations formulées par les préfets.

Elle est consultée sur les propositions de regroupements de programmes budgétaires dont l'exécution est en tout ou partie déconcentrée formulées par les administrations centrales et les préfets de région pour la préparation du projet de loi de finances. Les secrétaires généraux des ministères lui rendent compte des suites données à ces propositions.

CHAPITRE V

Dispositions diverses

Art. 19. – Les chefs des services en charge des missions énumérées aux articles 32 et 33 du décret du 29 avril 2004 susvisé exercent pour leurs missions les compétences que les articles 13, 14, 16 et 18 du présent décret attribuent au préfet de région ou de département.

Art. 20. – Pour l'application du présent décret à Mayotte, les références au préfet de région ou au préfet de département sont remplacées par le préfet de Mayotte.

Art. 21. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° A la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie, il est inséré un article R. 3121-2 ainsi rédigé :

« *Art. R. 3121-2.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat dans le département comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur les actions de simplification de l'action des services déconcentrés de l'Etat et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. » ;

2° A la section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} de la quatrième partie, il est inséré un article R. 4132-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 4132-1.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat dans la région comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur le pilotage des services déconcentrés de l'Etat, sur les actions de simplification de leur action et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. » ;

3° A la sous-section 2 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la quatrième partie, il est inséré un article R. 4422-2 ainsi rédigé :

« *Art. R. 4422-2.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat en Corse comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur le pilotage des services déconcentrés de l'Etat, sur les actions de simplification de leur action et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. » ;

4° A la section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre II de la sixième partie, il est inséré un article R. 6221-5 ainsi rédigé :

« *Art. R. 6221-5.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat à Saint-Barthélemy comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur le pilotage des services déconcentrés de l'Etat, sur les actions de simplification de leur action et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. » ;

5° A la section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre III de la sixième partie, il est inséré un article R. 6321-5 ainsi rédigé :

« *Art. R. 6321-5.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat à Saint-Martin comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur le pilotage des services déconcentrés de l'Etat, sur les actions de simplification de leur action et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. » ;

6° Au titre III du livre IV de la sixième partie, il est inséré un chapitre ainsi rédigé :

« CHAPITRE UNIQUE

« Relations avec le représentant de l'Etat

« *Art. R. 6431-1.* – Le rapport spécial de l'activité des services de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon comprend également le bilan de l'action des établissements publics de l'Etat qui y concourent.

« Ce rapport porte notamment sur le pilotage des services déconcentrés de l'Etat, sur les actions de simplification de leur action et sur la modernisation de leur organisation en considération des spécificités locales et dans un souci de qualité de service rendu aux usagers. »

Art. 22. – Le décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration est abrogé.

Art. 23. – Les dispositions de l'article 8 du présent décret entrent en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication au *Journal officiel* de la République française.

Art. 24. – Le Premier ministre, le ministre des affaires étrangères et du développement international, le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et

des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, la ministre des outre-mer et le secrétaire d'Etat chargé de la réforme de l'Etat et de la simplification sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 mai 2015.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
MANUEL VALLS

Le ministre de l'intérieur,
BERNARD CAZENEUVE

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*
LAURENT FABIUS

*La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie,*
SÉGOLÈNE ROYAL

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*
CHRISTIANE TAUBIRA

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*
MICHEL SAPIN

Le ministre de la défense,
JEAN-YVES LE DRIAN

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*
MARISOL TOURAINE

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
FRANÇOIS REBSAMEN

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
STÉPHANE LE FOLL

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
EMMANUEL MACRON

*La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité,*
SYLVIA PINEL

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*
MARYLISE LEBRANCHU

*La ministre de la culture
et de la communication,*
FLEUR PELLERIN

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*
PATRICK KANNER

*Le secrétaire d'Etat
chargé de la réforme de l'Etat
et de la simplification,*
THIERRY MANDON



LE PREMIER MINISTRE

N° 5828/SG

Paris, le 18 novembre 2015

A

Mesdames et messieurs les ministres

Mesdames et messieurs les préfets de région

Mesdames et messieurs les préfets de département

Objet : application du décret n°2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration

Le Gouvernement a engagé une ambitieuse réforme de l'administration du territoire en adaptant nos structures et leurs modes de fonctionnement afin de renforcer leur efficacité et d'accroître la proximité de l'action publique pour mieux répondre aux attentes de nos concitoyens,

La déconcentration est un des leviers de cette politique. Elle doit permettre aux administrations centrales et territoriales de travailler ensemble autour d'objectifs communs. C'est le sens du décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration.

Cette nouvelle charte repose sur la confiance : confiance du Gouvernement dans les cadres de l'Etat travaillant dans les territoires autour des préfets, pour mettre en œuvre avec efficacité et intelligence les politiques publiques, confiance dans les administrations centrales dont les missions de conception et de pilotage trouvent, avec l'action des secrétaires généraux, un relais efficace avec les échelons territoriaux.

Je souhaite que ce texte soit mis en œuvre avec détermination dès 2016. C'est pourquoi je demande à chaque ministre de me faire connaître, avant la fin de l'année 2015, la feuille de route et le calendrier qu'il fixe au secrétaire général pour que le fonctionnement des administrations centrales s'adapte aux dispositions contenues dans ce décret. Ce programme ministériel devra notamment préciser les conditions d'animation du dialogue de gestion avec l'échelon déconcentré et les mesures prises en application de l'article 12 de la charte de la déconcentration sur la gestion du personnel.

.../...

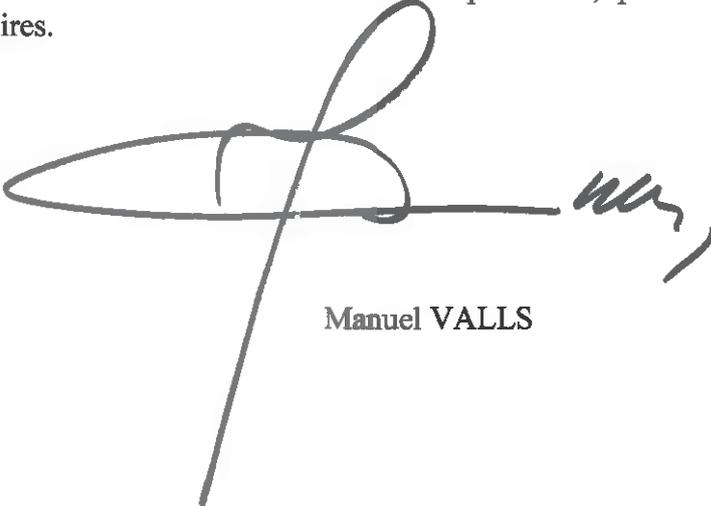
Hôtel de Matignon
57, rue de Varenne – 75007 PARIS

.../...

Lieu de dialogue, la Conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE) veillera au respect des principes fixés par la charte de la déconcentration et permettra d'en faire vivre toutes les potentialités.

La présente circulaire vous apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ce texte.

Je vous demande de vous investir résolument dans cette démarche qui marquera auprès de nos concitoyens notre volonté de promouvoir une administration de proximité, puissante et efficace sur l'ensemble des territoires.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a small flourish to the right.

Manuel VALLS

Sommaire

1-Etude et fiche d'impact.....	5
1.1- Objet de la mesure	5
1.2- Champ d'application de la mesure.....	5
1.3- Modalités de mise en œuvre de la mesure.....	6
2- La déconcentration budgétaire	7
2.1- Objet de la mesure	7
2.2- Modalités de mise en œuvre de la mesure.....	7
2.2.1- Le renforcement du dialogue de gestion et de la fongibilité (article 5 et 11 du décret du 7 mai 2015).....	7
2.2.2.1-Le renforcement du dialogue de gestion	7
2.2.1.2- Le renforcement de la fongibilité.....	8
2.2.1.3- Le calendrier	8
2.2.2- L'harmonisation du compte rendu (article 11)	8
2.2.3- La simplification de la nomenclature des programmes, des BOP et des UO (articles 11 et 18).....	9
3- Déconcentration des actes concernant les agents publics.....	11
3.1 Dispositions du I de l'article 12	11
3.1.1- Objet de la mesure	11
3.1.2- Champ d'application.....	11
3.1.3- Modalités de mise en œuvre	11
3.1.4- Textes de référence	12
3.2 Dispositions du II de l'article 12	12
3.2.1- Objet de la mesure	12
3.2.2- Champ d'application.....	12
3.2.3- Modalités de mise en œuvre	13
3.2.4- Textes de référence	13
3.3 Dispositions du III de l'article 12.....	13
3.3.1- Objet de la mesure	13
3.3.2- Champ d'application.....	14
3.3.3- Modalités de mise en œuvre	14
3.3.4- Textes de référence	14
4- La mobilisation des compétences – la délégation de gestion	15
4.1- Objet de la mesure	15
4.2- Champ d'application	15
4.3- Modalités de mise en œuvre	17
5- Relations des préfets avec les responsables territoriaux des établissements publics de l'Etat	19
5.1- Objet de la mesure	19
5.2- Champ d'application	19
5.3- Modalités de mise en œuvre	20

6- Modularité de l'organisation territoriale de l'Etat et/ou de la répartition des missions entre services déconcentrés par dérogation aux décrets en vigueur	22
6.1- Objet de la mesure	22
6.2- Champ d'application	22
6.3- Modalités et procédure de mise en œuvre.....	23
6.3.1- Schéma de la procédure :	23
6.3.2. L'expérimentation :	24
6.3.3. Le bilan de la mise en œuvre de l'article 16 de la charte	24
6.4- Textes de référence susceptibles de faire l'objet de la modularité	25
7 - La conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE).....	26
7.1- Objet de la mesure	26
7.2- Champ de compétence	26
7.3- Composition	26
7.4- Fonctionnement et installation.....	26

1-Etude et fiche d'impact

1.1- Objet de la mesure

L'article 8 de la charte de la déconcentration impose, à compter du 1^{er} novembre 2015, aux administrations de l'Etat de vérifier l'adéquation entre les objectifs poursuivis par un projet de norme législative ou réglementaire et les contraintes et moyens des services déconcentrés comme énoncé par la circulaire du Premier ministre du 12 octobre 2015 (n°5817/SG).

L'alinéa 1^{er} de l'article 8 de la charte de la déconcentration rappelle l'obligation des administrations centrales de réaliser une étude d'impact des projets de loi, conformément à l'article 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution. La charte vise les seuls projets de loi ayant des conséquences sur les missions et l'organisation des services déconcentrés de l'Etat.

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 8, les administrations centrales doivent en outre produire une fiche d'impact sur leurs projets de décret ou d'arrêté afin de vérifier l'adéquation entre les objectifs poursuivis par la réforme et les contraintes et moyens des services déconcentrés de administrations civiles de l'Etat.

Dans tous les cas, les administrations centrales sont invitées à associer, à la réalisation de l'étude d'impact, un panel représentatif de services déconcentrés de l'Etat concernés par la réforme envisagée.

1.2- Champ d'application de la mesure

Concernant les projets de loi, la charte de la déconcentration ne vient pas ajouter au contenu de l'étude d'impact déjà détaillé à l'article 8 de la loi organique précitée du 15 avril 2009, elle vient seulement préciser le contenu de l'un de ses items : celui consacré à *l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, ainsi que des coûts et bénéfices financiers attendus des dispositions envisagées pour chaque catégorie d'administrations publiques et de personnes physiques et morales intéressées, en indiquant la méthode de calcul retenue*. Ainsi, pour mesurer les coût et bénéfices attendus pour les services déconcentrés de l'Etat, la charte impose aux administrations de vérifier notamment l'adéquation entre les objectifs poursuivis et les contraintes et moyens des services déconcentrés.

Comme pour les projets de loi, les fiches d'impact des projets de décret en Conseil d'Etat et/ou en Conseil des ministres, ayant des conséquences sur les missions et l'organisation des services déconcentrés, doivent désormais être jointes aux projets de texte dès leur transmission au Conseil d'Etat et, pour les décrets en Conseil des ministres, au secrétaire général du Gouvernement. A défaut, ces projets de texte ne seront pas examinés.

Le champ de l'article 8 de la charte de la déconcentration est moins large que celui de l'article 8 de la loi organique de 2009 précitée. Ils s'appliquent aux seuls services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat. Ne sont donc pas concernés les projets de texte réglementaire portant sur les seuls services de la gendarmerie nationale ou les établissements publics de l'Etat.

Les projets d'arrêté ministériel ayant des conséquences sur les missions et l'organisation des services déconcentrés sont également assujettis à la réalisation préalable d'une fiche d'impact. La non réalisation de cette formalité constitue un motif d'annulation contentieux dudit acte et de ceux en découlant.

1.3- Modalités de mise en œuvre de la mesure

La fiche d'impact des textes d'application d'une loi prise à l'initiative du Gouvernement doit être réalisée en prenant en considération les éléments contenus dans l'étude d'impact produite en vue de l'examen du projet de loi.

La fiche d'impact des projets de texte de nature réglementaire, désormais obligatoire, peut utilement s'appuyer, au titre de bonne méthode, sur la consultation préalable d'un panel représentatif de services déconcentrés de l'Etat concernés par le projet de réforme (dispositif du « test ATE »). Sont proposées, sur l'intranet du secrétariat général du Gouvernement, les outils permettant de réaliser la fiche d'impact d'un projet de texte réglementaire à l'aide d'un test ATE et, le cas échéant, de procéder à une consultation préalable.

Dans la perspective de mise en œuvre du test ATE et conformément à la notice d'utilisation du test ATE, il est conseillé à chaque ministre de désigner, comme référent ministériel, le service chargé de l'organisation et des moyens de ses services déconcentrés.

Postérieurement à la réalisation de la fiche de consultation, le service rédacteur en rendra compte aux services déconcentrés sollicités conformément au dernier alinéa de l'article 10 de la charte de la déconcentration.

2- La déconcentration budgétaire

2.1- Objet de la mesure

La charte de la déconcentration renforce les marges de manœuvre des acteurs locaux de la gestion par deux moyens : d'une part, en complétant le rôle du responsable de la fonction financière ministérielle (RFFiM) et du responsable de programme (RPROG) et d'autre part en rappelant, en son article 5 que la circonscription régionale constitue « *un échelon pour la programmation et la répartition des crédits de l'Etat* ».

2.2- Modalités de mise en œuvre de la mesure

2.2.1- Le renforcement du dialogue de gestion et de la fongibilité (article 5 et 11 du décret du 7 mai 2015)

2.2.2.1-Le renforcement du dialogue de gestion

La programmation et la répartition des crédits s'effectuent dans le cadre d'un dialogue de gestion entre le responsable de programme (RPROG) et les responsables de budget opérationnel de programme (RBOP), puis entre le RBOP et les responsables d'unités opérationnelles (RUO).

Le II de l'article 11 du décret portant charte de la déconcentration modifie l'article 70 du décret n° 2012-1046 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) pour préciser que le responsable de programme conduit « *un dialogue de gestion qui vise notamment à déterminer les moyens attribués en fonction des objectifs assignés, en liaison avec les responsables des budgets opérationnels de programme* ». Il donne ainsi une valeur réglementaire à l'objet du dialogue de gestion. Le dialogue de gestion doit viser l'adéquation entre les moyens et les missions confiées aux administrations déconcentrées de l'Etat.

Les préfets, en lien avec les RBOP délégués pour les services placés sous leur autorité, et les autres responsables de budgets opérationnels de programme ont vocation à proposer, dans le cadre d'un dialogue de gestion avec les responsables de programme, la programmation des moyens dans le respect de la contrainte budgétaire. Ils doivent disposer des marges de manœuvre leur permettant de répartir les crédits en fonction des missions qui leur sont assignées et des priorités nationales dont ils ont la charge.

Il appartient dorénavant à chaque responsable de la fonction financière ministérielle de s'assurer de la réalité de ces dialogues de gestion comme le prévoit le 10° de l'article 69 du décret GBCP modifié par l'article 11 du décret portant charte de déconcentration.

Par ailleurs, dans chaque ministère, une charte de gestion éventuellement déclinée par programme précisera l'organisation du dialogue de gestion y compris, le cas échéant, les modalités propres à l'organisation de la fin de gestion. Cette charte devra également indiquer les modalités selon lesquelles, pour les programmes dont l'exécution est déconcentrée et en fonction des constats d'exécution, les ressources allouées aux services déconcentrés pourront

évoluer. Elle devra enfin comprendre un calendrier de gestion précisant les dates de notification des crédits alloués, de leur mise à disposition, de la validation de la programmation ainsi que des actualisations en cours de gestion.

2.2.1.2- Le renforcement de la fongibilité

En application du dernier alinéa de l'article 5 de la charte de la déconcentration, l'échelon régional *constitue également un échelon de programmation et de répartition des crédits de l'Etat.*

Les crédits alloués aux services déconcentrés sont notifiés et mis à disposition globalement par BOP en distinguant uniquement ceux relatifs aux dépenses de personnel de ceux consacrés aux autres dépenses, en évitant les affectations préalables sur des destinations identifiées, sous réserve de dispositifs particuliers (réserve parlementaire par exemple) ou d'engagements nationaux mis en œuvre au niveau local. Conformément à la LOLF, les crédits sont fongibles entre actions et entre sous-actions.

2.2.1.3- Le calendrier

Le cadre réglementaire de la gestion budgétaire, rénové par le décret GBCP, permet un démarrage rapide de la gestion. Il apparaît toutefois que les pratiques des acteurs ministériels n'exploitent pas au maximum cette capacité, le rythme de mise à disposition des crédits en début d'année pouvant notamment être amélioré.

A partir de 2016, la programmation du programme et le document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel devront être établis au plus tôt afin de permettre aux responsables de BOP de soumettre leur programmation à l'avis du contrôleur budgétaire avant le 15 février. Cette accélération du calendrier doit permettre une mise à disposition plus rapide des crédits pour les gestionnaires locaux et, pour les responsables budgétaires centraux, une meilleure articulation de l'exercice de programmation avec l'élaboration du budget de l'exercice suivant.

Par ailleurs, 80 % des crédits disponibles au programme et notifiés aux responsables de BOP devront leur être mis à disposition avant la fin du premier trimestre. La direction du budget établira un tableau de bord mensuel des mises à disposition, communicable à l'ensemble des acteurs concernés.

2.2.2- L'harmonisation du compte rendu (article 11)

Le III de l'article 11 de la charte de déconcentration modifie l'article 71 du décret GBCP pour indiquer que le responsable de BOP *« rend compte au responsable de programme de l'exécution du budget opérationnel de programme ainsi que des résultats obtenus selon des modalités harmonisées de compte rendu ».*

Conformément à la circulaire Premier ministre du 28 octobre 2014 (n°5747/SG) relative au protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés, aucune information directement disponible par une consultation du système d'information Chorus ne devra être demandée par les administrations centrales.

Afin de diminuer le nombre et l'hétérogénéité des comptes rendus demandés aux services déconcentrés, les documents utilisés pour l'examen en CAR et les relations entre acteurs budgétaires au cours du dialogue de gestion (notamment entre le RBOP et le RPROG)

s'appuieront au maximum sur ceux communiqués au contrôleur budgétaire pour son avis de soutenabilité et lors des comptes rendus de gestion¹.

Par ailleurs, certaines procédures de contrôle budgétaire seront allégées. Ainsi, les réunions pour le premier compte rendu de gestion ne seront organisées que sur demande expresse du contrôleur budgétaire ; les demandes d'information seront limitées aux seuls états financiers nécessaires au suivi de la gestion, non disponibles directement dans le système d'information financière de l'Etat.

2.2.3- La simplification de la nomenclature des programmes, des BOP et des UO (articles 11 et 18)

Le I de l'article 11 de la charte de déconcentration modifie l'article 69 du décret GBCP pour confier au RFFiM la responsabilité de simplifier le cadre de la gestion des programmes, des BOP et des UO : « *Il veille à faciliter la mise en œuvre territoriale des politiques publiques concourant aux mêmes objectifs et à favoriser une gestion efficace et mutualisée des dépenses au niveau déconcentré* ».

Ainsi, les RFFiM veilleront à coordonner les propositions de simplification de la maquette des programmes, BOP et UO et de déconcentration de la gestion budgétaire pour les programmes s'exécutant au sein des services de l'administration territoriale de l'Etat. Une réduction d'au moins un tiers du nombre de BOP et d'UO géré par chaque service territorial sera recherchée.

Cet objectif pourra être atteint en veillant à ce que, sauf cas particulier²:

- les services territoriaux ne disposent que d'une seule UO et d'un seul BOP par programme dont ils exécutent les crédits ;
- les UO dont les crédits de paiement (CP) sont inférieurs à 25 000 euros et les BOP dont les CP sont inférieurs à 100 000 euros soient supprimés sauf cas particuliers.

En outre, la charte de déconcentration indique à l'article 18 que la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE) « *est consultée sur les propositions de regroupements de programmes budgétaires dont l'exécution est en tout ou partie déconcentrée, formulées par les administrations centrales et les préfets de région pour la préparation du projet de loi de finances. Les secrétaires généraux des ministères lui rendent compte des suites données à ces propositions.* ».

Les propositions de regroupement de programmes des préfets de région, des RFFiM et des RPROG seront adressées à la CNATE de manière à ce qu'elle puisse rendre un avis, et soit elle-même en mesure de proposer des regroupements de programmes, au plus tard fin mai dans la perspective du débat d'orientation des finances publiques.

¹ cf. format publié sur le site du Forum de la performance publique : <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/cadre-gestion-publique/cadre-gestion-budgetaires/approfondir/gestion-budgetaire/nouveaux-documents-gestion>

² Exemples : BOP et UO sur le programme 181 – « Prévention des risques » pour les préfets coordonnateurs de bassin et les services territoriaux concernés, cas du Plan Loire Grandeur Nature, etc.

3- Déconcentration des actes concernant les agents publics

3.1 Dispositions du I de l'article 12

3.1.1- Objet de la mesure

Le I du nouvel article 12 reprend, sans changement substantiel, les dispositions de l'article 14 du décret du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration.

Il rappelle le principe selon lequel chaque ministre procède à des délégations de pouvoirs par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité technique ministériel compétent, afin de fonder la déconcentration des actes de gestion des personnels placés sous son autorité.

3.1.2- Champ d'application

Le régime juridique fondé sur le I de l'article 12 est applicable à l'ensemble des périmètres ministériels.

3.1.3- Modalités de mise en œuvre

Le I de l'article 12 reprend les modalités de déconcentration applicables à l'ensemble des administrations civiles de l'Etat, en conservant l'architecture des délégations de pouvoirs accordées par le ministre en matière de gestion des personnels.

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, il est rappelé que tous les actes de gestion peuvent être délégués à une autorité déconcentrée³, dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une délégation de pouvoirs par décret en Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat tient compte, dans chaque circonscription, de l'effectif du corps considéré et de la nature de l'acte à déconcentrer.

Lorsqu'au sein d'une circonscription donnée, il est envisagé de déconcentrer des actes de gestion nécessitant l'avis préalable d'une CAP, mais n'impliquant pas une appréciation des mérites respectifs des agents, le Conseil d'Etat admet qu'un seuil d'environ 20 agents soit atteint.

Toutefois, pour le Conseil d'Etat, il n'est possible de procéder à la déconcentration des actes de gestion nécessitant l'avis préalable d'une CAP et impliquant l'appréciation des mérites respectifs des agents (avancement d'échelon et de grade, réductions d'ancienneté, promotion de corps) que dans les circonscriptions où un seuil suffisant est atteint pour le corps concerné (environ 50 agents).

³ Sous réserve des actes de nomination aux emplois civils et militaires de l'Etat fondés sur les dispositions de l'ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat.

Le fait qu'il n'y ait pas, dans chaque circonscription, un niveau suffisamment élevé d'effectifs ne constitue pas, en tout état de cause, un obstacle dirimant à la déconcentration des actes ne nécessitant pas un avis préalable de la CAP. Pour les autres actes, le critère à retenir reste celui des effectifs du corps considéré au niveau le plus pertinent.

Le Conseil d'Etat demande que les compétences déléguées soient identiques entre circonscriptions de même nature, en vertu du principe d'égalité de traitement entre les agents appartenant à un même corps.

Cependant, il peut admettre la possibilité d'une déconcentration des actes de gestion différenciée entre circonscriptions de même nature, lorsqu'une expérimentation est mise en place temporairement par l'autorité de gestion, ou en cas d'appréciation des mérites respectifs des agents d'un même corps (selon que le seuil d'effectifs est atteint, ou non, au sein de ces circonscriptions).

En tout état de cause, le Conseil d'Etat recommande de déterminer un niveau de déconcentration qui permette d'harmoniser l'étendue des délégations d'actes entre des circonscriptions de même nature, pour la gestion des agents d'un même corps.

3.1.4- Textes de référence

Ordonnance n°58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat;

Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires;

Avis du Conseil d'Etat, Assemblée Générale, 7 juin 1990;

Avis du Conseil d'Etat, Assemblée Générale, 30 mai 1996.

3.2 Dispositions du II de l'article 12

3.2.1- Objet de la mesure

Le II du nouvel article 12 prévoit des dispositions spécifiques portant sur la déconcentration de la gestion des ressources humaines des agents publics relevant du périmètre des administrations civiles de l'Etat placées sous l'autorité du préfet de région.

En effet, il pose un principe de déconcentration des actes de gestion qui ne sont pas soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP), par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés, dès lors que ces actes sont relatifs à la situation individuelle des agents publics relevant du périmètre des administrations civiles de l'Etat placées sous l'autorité du préfet de région.

3.2.2- Champ d'application

Le II du nouvel article 12 exclut de son champ d'application les services et organismes relevant du ministère de la justice ainsi que ceux exerçant les missions énoncées au I de l'article 33 du décret n° 2004-374 du 24 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements (action

éducatrice, législation du travail, dépenses et recettes publiques, attributions des agences régionales de santé – à l'exclusion de la sécurité sanitaire).

3.2.3- Modalités de mise en œuvre

La liste des actes concernés doit être établie par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés.

Les principaux actes de gestion non soumis à un avis préalable de CAP sont des actes de gestion courante :

- les congés annuels ;
- les congés maladie ;
- les congés maternité, adoption ou de paternité ;
- le placement à mi-temps pour raisons thérapeutiques ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- l'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel de droit commun ou de droit ;
- le congé bonifié ;
- l'exercice du compte épargne temps ;
- les autorisations d'absence (autres que celles nécessitant un avis préalable de CAP) ;
- le passage à l'échelon supérieur (hors réduction d'ancienneté) ;
- la mise à disposition ;
- la disponibilité accordée de droit ;
- le congé parental et le congé de présence parentale ;
- les sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe pour les agents titulaires et les stagiaires ;
- la radiation des cadres pour abandon de poste ;
- le refus ou le retrait de l'honorariat.

3.2.4- Textes de référence

Décret n° 2004-374 du 24 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements.

3.3 Dispositions du III de l'article 12

3.3.1- Objet de la mesure

Le III de l'article 12 propose d'introduire, en droit positif, le principe de la déconcentration « managériale » dans le cadre de la gestion des ressources humaines des agents publics relevant du périmètre des administrations civiles de l'Etat placées sous l'autorité du préfet de région.

La déconcentration « managériale » prévoit que l'avis préalable d'un chef de service déconcentré ne disposant pas de la compétence juridique pour prendre un acte relatif à la situation individuelle d'un agent exerçant dans les services placés sous son autorité, est requis.

Dans les faits, cet avis est déjà très majoritairement requis par les ministères. Toutefois, la disposition prévue au III de l'article 12 vise à rendre obligatoire, pour une liste d'actes qui devra être fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés, cet avis préalable de manière à assurer un traitement équitable de tous les agents, quelle que soit leur origine ministérielle.

Il s'agit d'un principe de bonne gestion administrative qui constitue une nouvelle garantie accordée aux agents publics : même lorsqu'un chef de service déconcentré ne dispose pas de la compétence juridique pour prendre un acte relatif à la situation individuelle d'un agent public relevant du périmètre des administrations civiles de l'Etat placées sous l'autorité du préfet de région, il sera amené à donner un avis sur cet acte.

3.3.2- Champ d'application

Le III du nouvel article 12 exclut de son champ d'application les services et organismes relevant du ministère de la justice ainsi que ceux exerçant les missions énoncées au I de l'article 33 du décret n° 2004-374 du 24 avril 2004 précité (action éducatrice, législation du travail, dépenses et recettes publiques, attributions des agences régionales de santé – à l'exclusion de la sécurité sanitaire).

3.3.3- Modalités de mise en œuvre

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés doit fixer la liste des actes concernés par cette obligation.

Le chef de service déconcentré exerce au sein des services administratifs placés sous l'autorité du préfet de région. Cette distinction entre les actes et la formalisation de l'avis du chef de service déconcentré ne modifie en rien les délégations de pouvoir en matière de gestion des personnels qui peuvent être accordées, par les ministres, au profit des préfets.

Cet avis, qui n'est pas un avis conforme, permet au chef de service déconcentré de se positionner sur des actes relatifs à la situation individuelle de l'agent aussi fondamentaux dans la gestion des ressources humaines de proximité que l'avancement d'échelon, de grade, l'inscription au tableau d'avancement, la modulation indemnitaire, le détachement entrant, la mutation ou encore l'affectation. En effet, il semble essentiel que, par exemple en matière de mobilité, le fonctionnaire sache que la décision le concernant a été prise après avis du chef de service déconcentré auprès duquel il sera détaché ou affecté.

3.3.4- Textes de référence

Décret n° 2004-374 du 24 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements.

4- La mobilisation des compétences – la délégation de gestion

4.1- Objet de la mesure

La charte de la déconcentration promeut la mobilisation des compétences en dehors du ressort territorial des services, sur décision conjointe des préfets concernés (mobilisation interdépartementale et interrégionale).

L'article 14 de la charte indique ainsi que « *les préfets concernés peuvent décider par une convention qu'un service déconcentré de l'Etat peut être chargé, en tout ou partie, d'une mission ou de la réalisation d'actes ou de prestations relevant de ses attributions pour le compte d'un autre service dont le ressort territorial peut différer du sien* ».

Cette convention s'appuie sur le dispositif de droit commun de la délégation de gestion régie par le décret n°2004-1085 du 14 octobre 2004 duquel elle ne diffère que sur quelques points (voir le 3 *infra*). La délégation de gestion permet en effet à un service de l'État (le délégant) de confier à un autre service de l'État (le délégataire), pour une durée limitée éventuellement reconductible, la réalisation d'actes juridiques, de prestations ou d'activités déterminées concourant à l'accomplissement de leurs missions.

La délégation de gestion constitue l'un des dispositifs permettant la mutualisation (voir la fiche consacrée aux mutualisations) et la mobilisation des compétences jugées critiques ou rares.

Elle permet aux services de bénéficier de l'expertise et du concours d'agents issus d'autres services en assurant la sécurité juridique des actes et missions qui leur sont confiées.

La délégation de gestion peut être assimilée à une forme de sous-traitance de prestations entre services de l'État. Elle est une des modalités possibles d'un exercice interdépartemental ou interrégional des compétences

Un délégataire peut ainsi se voir confier la réalisation de prestations par un ou plusieurs délégants. Une convention de délégation de gestion ne peut être établie qu'entre services de l'État. Une convention avec une personne morale autre que l'État relève du dispositif du mandat.

4.2- Champ d'application

La délégation de gestion peut concerner tous les services déconcentrés de l'État, quel que soit leur ressort territorial. Ainsi peut-elle permettre, par exemple, à une DDI du département X de mettre ses moyens à la disposition d'une DDI du département Y ou, à une DR de la région X de mettre ses moyens à la disposition d'une DR de la région Y. Elle permet d'élargir le périmètre d'intervention territorial des services, sans qu'il s'agisse d'un transfert de compétence et en l'absence de lien hiérarchique entre les services concernés.

Elle peut aussi bien permettre de répondre à un besoin ponctuel (besoin d'une expertise sur un dossier particulier) que servir de support à une mutualisation des compétences sur du long terme.

La délégation peut être employée pour la réalisation de tous actes engageant juridiquement l'Etat (marchés publics, délivrance de titres, missions de contrôle etc.), bien qu'elle soit surtout utilisée pour déléguer l'exécution des actes de dépenses et de recettes (notamment entre les ordonnateurs et les centres de services partagés, au titre de l'art. 76 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 et de l'article 20-1 du décret n°2004-374 du 29 avril 2004).

Les délégations de gestion peuvent porter sur la réalisation d'actes de verbalisation au titre des polices administratives et/ou de la procédure pénale dès lors qu'elles n'emportent pas de conséquences en elles-mêmes sur les champs de commissionnement des personnels mobilisés. A défaut d'une habilitation nationale (cas des agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes en application de l'article L.215-1-1 du code de la consommation par exemple) ou d'un commissionnement adapté (cas des inspecteurs de l'environnement en application des articles L.172-1 et L172-2 du code de l'environnement par exemple), les personnels mobilisés peuvent seulement concourir aux procédures de constat des infractions, non à leur verbalisation.

En cas de délégation de gestion de crédits, *le délégataire exerce la fonction d'ordonnateur pour le compte du délégant. Un exemplaire du document est transmis au comptable assignataire des dépenses du délégant ainsi qu'au contrôleur budgétaire placé auprès de lui* (article 4 du décret n° 2004-1085). Le délégataire engage, liquide et ordonnance les crédits dans les limites fixées par le délégant dans le document écrit.

Le délégataire a un accès direct aux crédits du délégant dans le système d'information financière de l'État. Les opérations effectuées par le délégataire s'imputent sur la comptabilité du délégant. Le délégataire dispose cependant d'un accès restreint aux informations budgétaires du délégant. Il n'a accès qu'aux informations nécessaires à l'accomplissement de la délégation.

En cas de mise à disposition d'agents entre les services signataire d'une convention de délégation de gestion, il est possible pour le service qui met à disposition les agents (le délégataire) d'imputer leur masse salariale directement sur l'UO du service qui reçoit ces agents (le délégant). Dans ce cas, le service bénéficiaire des agents (le délégant) autorise l'exécution sur son budget T2, par le service délégataire, des crédits de personnel correspondant aux agents que ce dernier a mis à sa disposition. La délégation de gestion permet alors d'éviter un transfert budgétaire ou la mise en œuvre d'un rétablissement de crédits, procédures complexes qui n'interviennent pas toujours au titre de l'année pour laquelle la mise à disposition est intervenue.

Dans la mesure où la délégation de gestion n'emporte pas transfert de compétence, elle ne nécessite pas de délégation de signature entre délégataire et délégant. La délégation de signature supposant un lien hiérarchique entre délégant et délégataire serait inopérante dans le cadre d'une délégation de gestion passée entre services dépourvus de lien hiérarchique. La délégation de gestion suffit à permettre au délégataire d'agir pour le compte du délégant. Lorsqu'elle porte sur des actes engageant l'Etat vis-à-vis des tiers, le délégataire devra mentionner sa qualité lors de la signature des actes. Pour autant, le délégant reste responsable des actes passés par le délégataire.

D'une manière générale, le service délégant reste responsable des actes passés par le service délégataire. Vis-à-vis des tiers, le document établi par les services représentant une même personne morale est sans effet en matière de responsabilité.

- En cas de contentieux relatif à un acte pris par le service délégataire pour le compte du service délégant, c'est la responsabilité de l'Etat qui est engagée devant les juridictions administratives, sans distinction du service délégant ou du service délégataire (le tribunal administratif compétent restant celui dont relève le délégant).
- Un agent du service délégataire peut toutefois être poursuivi devant la juridiction judiciaire s'il commet une faute lourde et personnelle.
- De la même manière, en matière pénale, la responsabilité d'un agent du service délégant ou d'un agent du service délégataire peut être recherchée à raison d'actes personnels caractérisant leur participation à une infraction pénale.
- Enfin, dans le cadre d'une délégation de gestion de crédits, en cas de commission d'une des infractions mentionnées aux articles L.313-1 et suivants du code des juridictions financières, la Cour de discipline budgétaire et financière peut rechercher la responsabilité et prononcer des sanctions contre les agents du service délégant et du service délégataire.

La délégation de gestion ne peut donner lieu à une quelconque rémunération du délégataire dont les conditions de financement restent inchangées du fait de la délégation de gestion.

4.3- Modalités de mise en œuvre

La délégation de gestion repose sur une convention passée pour une durée limitée éventuellement reconductible et publiée. En l'absence de publication, la convention de délégation de gestion ne peut entrer en vigueur et les actes pris sur son fondement sont irréguliers.

Dans le cadre de la procédure de droit commun fixée par le décret n° 2004-1085 précité, ce sont les chefs des services déconcentrés concernés qui en sont signataires, le document devant être néanmoins approuvé par les préfets sous l'autorité desquels ils sont placés.

Lorsque les préfets sont à l'initiative d'une délégation de gestion en application de l'article 14 de la charte de la déconcentration ils sont signataires de la convention.

Dans le cadre du dispositif de l'article 14 de la charte de la déconcentration, la convention est prise après avis des comités techniques compétents, des CAR, ou collèges des chefs de service, et, le cas échéant, des CT et CHSCT compétents. Les CT sont consultés sur l'ensemble des projets de texte relatifs à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services (art. 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif au CT) tandis que les CHSCT ont pour mission, sous réserve des compétences des CT, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail notamment (art. 47 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

Dans le cas où la délégation de gestion comporte plusieurs délégants pour un même délégataire, il y a lieu d'établir un document entre chaque délégant et ce délégataire.

L'autorité hiérarchique des personnels mobilisés dans le cadre d'une délégation de gestion demeure inchangée, ils sont placés sous l'autorité fonctionnelle du chef de service pour le compte duquel ils interviennent.

Les modalités de la mise en œuvre d'une délégation de gestion de crédits et ses conséquences en matière d'assignation comptable et de contrôle budgétaire sont précisées dans le recueil des règles de comptabilité budgétaire de l'État, porté par l'arrêté du 16 juillet 2014 modifié pris en application de l'article 54 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Sauf exception, l'ensemble des ordres de payer et de recouvrer émis par les ordonnateurs secondaires ayant conclu une délégation de gestion est assigné sur le comptable de l'ordonnateur délégataire. Lorsque le chef du service délégataire n'était pas préalablement ordonnateur et ne bénéficiait pas, à ce titre, d'une assignation comptable, ces actes peuvent rester assignés sur le comptable de l'ordonnateur délégant. L'assignation de ces ordres de payer et de recouvrer est fixée par le ministre chargé du budget (direction générale des finances publiques).

La délégation de gestion de crédits doit préciser les modalités de contrôle budgétaire. Le contrôleur budgétaire de la dépense exécutée par le délégataire est par défaut celui du délégataire. Toutefois, sur accord des contrôleurs budgétaires du délégant et du délégataire, ce principe peut être modifié par une mention expresse dans la délégation de gestion et sa signature par les deux contrôleurs budgétaires concernés.

Un exemplaire de la délégation de gestion est transmis au comptable assignataire des dépenses du délégant ainsi qu'au contrôleur budgétaire placé auprès de lui.

L'instruction du 8 juin 2005 relative au rôle des préfets dans la mise en œuvre de la délégation de gestion au niveau déconcentré est abrogée.
--

5- Relations des préfets avec les responsables territoriaux des établissements publics de l'Etat

5.1- Objet de la mesure

La charte introduit, en son article 15, de nouvelles règles concernant la relation entre les établissements publics de l'Etat disposant d'échelons territoriaux et le préfet. Elle réaffirme la nécessité d'une coordination à laquelle veillent les préfets entre les actions des services déconcentrés de l'Etat et celles des établissements publics concourant à la mise en œuvre des mêmes politiques publiques, dans le respect du principe d'autonomie qui régit l'action des établissements publics.

L'article 15 rappelle la possibilité pour les préfets de région et de département, ou par délégation, les sous-préfets ou les chefs de service déconcentrés, d'être désignés délégués territoriaux d'un établissement public. Cette disposition n'ajoute pas aux textes en vigueur.

Les responsables d'établissement public peuvent être associés par le préfet au comité de l'administration régionale ou au collège des chefs de service, comme prévu aux articles 35 et 40 du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets. La charte prévoit, en sus, qu'ils peuvent demander à y participer.

Enfin cet article prévoit l'intégration des actions des établissements publics dans les documents et schémas stratégiques élaborés par les services de l'Etat (stratégie de l'État en région et document de priorités départementales notamment) et qu'une convention de déclinaison territoriale d'objectifs est passée entre le préfet et le responsable territorial de l'établissement public lorsque la convention nationale ayant le même objet le prévoit.

L'article 21 précise le contenu du rapport spécial de l'activité des services de l'Etat dans le département, la région, en Corse, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon pour y intégrer le bilan de l'action des établissements publics.

5.2- Champ d'application

Pour les établissements publics de l'Etat ayant des implantations territoriales, dont le préfet n'a pas la qualité de délégué territorial au sens des articles 59-1 à 59-3 du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets⁴, l'article 15 de la charte prévoit une consultation du préfet préalablement à la désignation et à l'évaluation du responsable territorial de l'établissement public, sans préjudice de dispositions législatives ou réglementaires.

⁴ Le décret n°2012-509 du 18 avril 2012 liste les établissements publics de l'Etat dont le préfet est délégué territorial : l'ANAH, l'ANRU, le CNDS, FranceAgriMer, l'ACsé. Il faut noter que l'ACsé a été dissoute en 2015 au sein du CGET.

La consultation préalable du préfet s'exerce en sus des dispositions spécifiques régissant la désignation et l'évaluation des responsables territoriaux des établissements publics de l'Etat ; elle ne s'y substitue pas.

L'article 15 concerne tant les responsables territoriaux des établissements publics administratifs que ceux des établissements publics industriels et commerciaux.

La notion de responsable territorial d'un établissement public renvoie aux personnes nommées pour représenter, au niveau déconcentré, l'établissement public auquel elles sont rattachées. A ce titre, le responsable territorial doit exercer un niveau de responsabilité suffisant pour lui permettre d'engager l'établissement dans la conduite de politiques publiques dans son champ de compétences et pour lesquelles le préfet joue un rôle de coordination au niveau territorial. Le responsable territorial peut notamment porter le titre de « directeur » ou « délégué ».

Ainsi, sans être exhaustif, peuvent être cités à titre illustratif comme entrant dans le champ d'application de ces mesures les établissements publics suivants : les ARS, l'ONF, l'ONCFS, l'ADEME, les agences de l'eau, Pôle emploi et l'OFII.

Sont exclus de ces dispositions :

- les responsables des établissements hospitaliers et des établissements publics d'enseignement relevant de l'Etat ;
- les responsables territoriaux nommés après vote du conseil d'administration de l'établissement public ;
- les responsables territoriaux des établissements publics dont le périmètre d'intervention est national (ex : les directeurs de musées nationaux).

Sous la coordination du secrétaire général du Gouvernement, chaque ministère de tutelle dresse la liste des établissements publics entrant dans le champ de ces exclusions et la porte à la connaissance des directeurs des établissements publics concernés.

5.3- Modalités de mise en œuvre

Pour la mise en œuvre de la consultation préalable :

- les directeurs généraux des établissements publics consultent le préfet territorialement compétent sur leur(s) proposition(s) de nomination de chacun de leurs responsables territoriaux. Pour se faire, ils leur transmettent des éléments du dossier utiles à la bonne appréciation du candidat au poste de responsable territorial ;
- les directeurs généraux des établissements publics saisissent le préfet territorialement compétent pour transmission d'éléments d'appréciation en vue de l'évaluation de leurs responsables territoriaux.

Concernant les responsables territoriaux dont la compétence territoriale est interdépartementale, supradépartementale, interrégionale ou suprarégionale, le préfet territorialement compétent est celui du siège de l'implantation de l'établissement. Dans ce

cas, le préfet consulté doit prendre l'avis des préfets exerçant dans le ressort géographique du responsable territorial nommé ou évalué.

Sauf urgence invoquée par le directeur général de l'établissement public, le préfet consulté dispose de deux semaines à compter de la saisine du directeur général d'un établissement public, pour demander, s'il le juge nécessaire, un délai d'examen plus poussé ; l'absence de réponse dans ce délai vaut avis favorable s'agissant des propositions de nomination, ou, absence d'avis s'agissant des évaluations.

Les dispositions que prévoit la charte s'ajoutent aux prérogatives que le préfet tient des dispositions du décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets précité, lequel prévoit :

- que le préfet est destinataire de toutes les correspondances, quelle qu'en soit la forme, émanant des administrations centrales ou des services déconcentrés et adressées aux organismes relevant de l'Etat (article 55) ;
- que les organismes relevant de l'Etat adressent, sous le couvert du préfet, leurs correspondances, quelle qu'en soit la forme, destinées aux administrations centrales et aux services déconcentrés (article 56) ;
- une information du préfet préalablement aux décisions prises par les établissements publics dès lors qu'elles concernent une politique publique de l'Etat dans la région ou dans le département ou revêtent une importance particulière. A défaut, et pour les établissements publics dont le préfet n'est pas le délégué territorial, il peut saisir l'autorité de tutelle de l'établissement afin qu'elle demande à ce dernier de lui apporter toute explication dans les deux mois de la saisine du préfet. Le préfet est informé de la réponse apportée par l'établissement public à son autorité de tutelle (article 60) ;
- un avis du préfet préalable à la signature des conventions, autres que celles qui relèvent du fonctionnement courant des services, passées entre les établissements publics de l'Etat et les collectivités territoriales ou leurs établissements publics (article 60).

6- Modularité de l'organisation territoriale de l'Etat et/ou de la répartition des missions entre services déconcentrés par dérogation aux décrets en vigueur

6.1- Objet de la mesure

La charte de la déconcentration prévoit une procédure de dérogation aux règles d'organisation de l'administration territoriale de l'Etat et de répartition des missions entre services déconcentrés.

Ce dispositif vise à mettre en adéquation l'organisation des services déconcentrés avec les spécificités locales.

Il repose sur l'initiative des préfets de région ou de certains chefs de services de l'Etat.

6.2- Champ d'application

La procédure prévue à l'article 16 de la charte n'est appliquée que s'il est nécessaire de déroger aux textes régissant l'organisation et les missions des services déconcentrés.

Elle ne trouve pas à s'appliquer si les aménagements envisagés peuvent être réalisés sans qu'il soit nécessaire de modifier les décrets régissant les services déconcentrés. En effet, un certain nombre de mutualisations peuvent être mises en œuvre dans le cadre réglementaire existant (voir annexe consacrée aux mutualisations).

Par ailleurs, les textes relatifs à l'organisation et aux missions des services déconcentrés prévoient déjà des modulations d'ordre organisationnel, notamment pour les directions régionales pourvues d'unités territoriales : si l'existence de ces unités territoriales est prévue par les décrets d'organisation et ne peut être remise en cause, ces décrets n'en déterminent toutefois ni les missions ni le nombre (cas des DRAC, DIRECCTE et DREAL). Une spécialisation des UT ou la création d'UT interdépartementales est ainsi déjà possible, la répartition de certaines missions entre directions départementales interministérielles l'est également.

L'article 16 prévoit un champ d'éviction.

Ainsi, les initiatives ne peuvent porter sur :

- le décret n°2009-1484 relatif aux directions départementales interministérielles, les services ou organismes relevant de l'inspection du travail ou du ministère de la justice ;

- les services territoriaux de la gendarmerie nationale qui ne sont pas des services déconcentrés des administrations civiles de l'Etat.

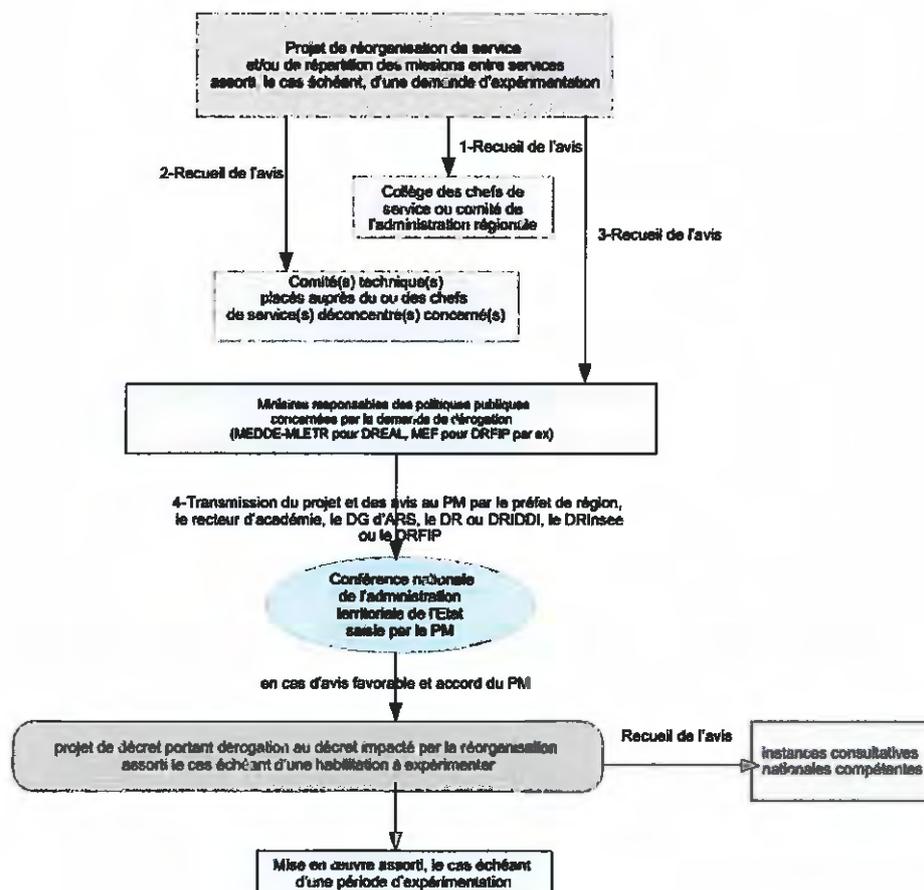
6.3- Modalités et procédure de mise en œuvre

Les autorités investies du pouvoir d'initiative sont le préfet de région et les chefs des services en charge des missions précisées à l'article 33 du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 :

- les recteurs d'académie ;
- les directeurs généraux d'ARS ;
- les directeurs régionaux des finances publiques ;
- le directeur interrégional des douanes et droits indirects ;
- le directeur régional de l'institut national de la statistique et des études économiques ;
- les directeurs régionaux de l'alimentation, l'agriculture et la forêt pour les missions enseignement agricole et statistiques agricoles.

En cas de proposition concernant plusieurs régions, la demande de dérogation est présentée conjointement par les préfets de région, recteurs d'académie, directeurs généraux des agences régionales de santé ou directeurs des services déconcentrés pour ce qui les concerne (DGFIP, DGDDI, INSEE).

6.3.1- Schéma de la procédure :



La transmission d'un projet de réorganisation de service intervenant sur le fondement de l'article 16 de la charte de la déconcentration a vocation à se traduire par une modification des décrets qu'il impacte. Aussi, conformément à l'obligation de produire une fiche d'impact à l'appui des projets de texte réglementaire ayant des conséquences sur les missions et l'organisation des services déconcentrés de l'Etat, il y a lieu de veiller au respect des dispositions de l'article 8 du décret du 7 mai 2015 (voir la fiche consacrée à l'évaluation préalable). Ainsi, la transmission du projet de réorganisation aux ministres responsables devra être accompagnée d'éléments quantitatifs (coûts et bénéfices attendus) et qualitatifs (amélioration du service rendu ou des conditions de travail) permettant aux ministères concernés de réaliser une fiche d'impact.

6.3.2. L'expérimentation :

L'organisation modulaire peut être mise en œuvre à titre expérimental. Cette expérimentation prend alors la forme d'un décret portant modification temporaire des dispositions concernées des décrets impactés.

Dans l'avis qu'elle rend sur les propositions qui lui sont soumises par les préfets ou chefs de service concernés, la CNATE propose une durée d'expérimentation.

Au minimum huit mois avant la fin de l'expérimentation, les préfets ou chefs de services concernés proposent les suites à donner à l'expérimentation en cours. En cas de proposition de pérennisation de l'organisation modulaire, la procédure de consultation prévue à l'article 16 doit être appliquée. En cas de proposition de retour à l'organisation antérieure, la procédure est suivie jusqu'à l'accord du Premier ministre, le retour au texte de droit commun étant automatique. En l'absence de pérennisation, les dispositifs de droit commun s'appliquent.

6.3.3. Le bilan de la mise en œuvre de l'article 16 de la charte

La conférence de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE) instaurée aux articles 17 et 18 de la charte est garante d'une organisation des services efficiente respectant les règles de proximité et d'équité entre les usagers (sur la composition et le rôle de la CNATE, voir fiche dédiée).

En vertu de l'alinéa 3 de l'article 18 de la charte, les préfets de région ou chefs de service régionaux à l'initiative d'une organisation modulaire présentent, chaque année, un bilan de la mise en œuvre des aménagements qui en sont issus.

Dans l'avis qu'elle rend sur les propositions qui lui sont soumises, la CNATE propose au Premier ministre, au cas par cas, la durée pendant laquelle s'appliquera cette obligation de bilan.

Ce bilan alimente le rapport annuel de la CNATE.

La CNATE peut proposer que soit discutée l'opportunité d'étendre les organisations modulaires mises en œuvre dans certaines régions à d'autres régions, voire leur généralisation.

6.4- Textes de référence susceptibles de faire l'objet de la modularité (non exhaustif)

Décrets n°2009-235 relatif aux DREAL, n°2009-1377 relatif aux DIRECCTE, n°2009-1540 relatif aux DRJSCS, n°2010-429 relatif aux DRAAF, n°2010-633 relatif aux DRAC, n°2009-587 relatif aux SGAR, n°2010-1582 relatif aux services de l'Etat dans les DOM et ROM, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ; décret n°2010-687 relatif aux service de l'Etat dans la région et les départements d'Ile-de-France ; art.R.*222-13 à R.222-36-2 du code de l'éducation et décret n° 85-899 du 21 août 1985 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion du personnel relevant du ministère de l'éducation nationale ; décret n°2009-707 du 16 juin 2009 relatif aux services déconcentrés de la DGFIP ; décret n° 2007-1665 du 26 novembre 2007 relatif à l'organisation des services déconcentrés de la DGDDI ; décret n° 91-117 du 28 janvier 1991 modifiant l'annexe II au décret n° 60-516 du 2 juin 1960 portant harmonisation des circonscriptions administratives (INSEE).

7 - La conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE)

7.1- Objet de la mesure

Le chapitre IV du décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration institutionnalise la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE) qui succède ainsi au G40.

Elle a vocation à être un lieu de dialogue entre les plus hauts responsables des administrations centrales et de l'administration territoriale de l'Etat.

7.2- Champ de compétence

Les compétences de la CNATE sont définies par les articles 13, 16, 17 et 18 de la charte.

Il convient plus particulièrement de souligner que :

- les projets de textes modifiant l'organisation de l'administration territoriale de l'Etat ou la répartition des missions entre services, dans le cadre de l'article 16 de la charte, doivent être soumis pour avis obligatoirement à la CNATE, avant leur transmission, le cas échéant, au Conseil d'Etat ; l'avis de la conférence a vocation à éclairer la décision du Premier ministre sur les propositions qui lui sont soumises par les préfets ;
- les directives nationales d'orientation doivent être examinées par la conférence, avant leur adoption définitive ; elle peut constater l'accord interministériel sur le projet en vue de leur adoption ;
- les propositions de regroupement de programmes budgétaires émanant des administrations centrales comme des préfets sont examinées par la conférence ;
- les demandes d'expérimentation formulées par les préfets.

7.3- Composition

La composition de la conférence est déterminée par l'article 17 de la charte. Un recteur, un directeur général d'agence régionale de santé et un directeur régional des finances publiques siègeront dans cette nouvelle instance. Un arrêté du Premier ministre préparé par le secrétariat général du Gouvernement désigne les membres de la conférence qui n'y siègent pas *ès* qualité.

7.4- Fonctionnement et installation

Le secrétariat de la conférence est assuré par les services du secrétariat général du Gouvernement.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

NOR : RDFF1519812D

Publics concernés : agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique, magistrats.

Objet : conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

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

Notice : le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application du présent décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Références : le présent décret, pris en application de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et les décrets qu'il modifie peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article R. 4121-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 8 bis, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 133 ;

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 24 septembre 2015 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes du 10 septembre 2015 ;

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

Décète :

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée.

Art. 2. – Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret.

Art. 3. – La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Art. 4. – A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 3. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Art. 5. – L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Art. 6. – Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Art. 7. – I. – Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

- 1° Les activités éligibles au télétravail ;
- 2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- 3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- 4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.

II. – Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.

III. – Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

IV. – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux en application du présent article.

Art. 8. – I. – L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;

2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;

3° Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;

4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;

5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 5 et sa durée.

II. – Lors de la notification de l'acte mentionné au I, le chef de service remet à l'agent intéressé :

1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :

a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;

2° Une copie des règles mentionnées à l'article 7 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Art. 9. – Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Art. 10. – Dans la fonction publique de l'Etat, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, dans les conditions prévues respectivement par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé et le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Art. 11. – L'article 52 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »

Art. 12. – Après le troisième alinéa de l'article 40 du décret du 10 juin 1985 susvisé, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »

Art. 13. – Les dispositions du second alinéa de l'article 9 ne sont pas applicables à Mayotte.

Art. 14. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des

sports et la ministre des outre-mer 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 11 février 2016.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre de la décentralisation
et de la fonction publique,*
MARYLISE LEBRANCHU

*La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie,*
SÉGOLÈNE ROYAL

*Le garde des sceaux,
ministre de la justice,*
JEAN-JACQUES URVOAS

Le ministre de la défense,
JEAN-YVES LE DRIAN

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MYRIAM EL KHOMRI

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
STÉPHANE LE FOLL

*La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité,*
SYLVIA PINEL

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*
PATRICK KANNER

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*
LAURENT FABIUS

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*
MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales,
de la santé
et des droits des femmes,*
MARISOL TOURAINE

Le ministre de l'intérieur,
BERNARD CAZENEUVE

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
EMMANUEL MACRON

*La ministre de la culture
et de la communication,*
FLEUR PELLERIN

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN

