



Réforme des services
en charge
du développement
économique
dans les pôles 3E



Foire aux questions



Ce guide rassemble les informations communiquées en réponse aux questions posées sur la boîte aux lettres fonctionnelle mise en place dans le cadre de la réforme :

antenne-information.rh@finances.gouv.fr

Il présente la démarche engagée pour permettre aux agents concernés par la restructuration d'obtenir des éléments de réponses concrets à leurs principales interrogations.

Il sera régulièrement actualisé, au gré des arbitrages rendus et des avancées sur les questions encore en cours.

Pour une meilleure lisibilité, ce document est structuré en thématiques, exposées dans le sommaire ci-dessous. Chaque chapitre comprend une présentation synthétique de la problématique abordée, puis les questions / réponses relevées sur la boîte fonctionnelle « antenne-information.rh » sont exposées dans la rubrique « questions / réponses ».

Sommaire :

- Quel est le périmètre de la réforme ? page 3
- Qui sont les agents concernés ? Page 4
- Quelle est la gouvernance mise en place ? Page 5
- Par qui serais-je accompagné ? Page 6
- Quels sont les dispositifs d'accompagnement prévus ? Page 7
- La prime de restructuration de service Page 8
- Le complément indemnitaire d'accompagnement Page 10
- L'indemnité de départ volontaire Page 12
- De quel accompagnement social puis-je bénéficier ? Page 14
- Comment sera mis en place le nouveau service ? Page 15
- Quand puis-je candidater au SER ? Page 16
- Que se passera-t-il si je ne trouve pas de poste ? Page 17
- Puis-je bénéficier d'une MAD ? Page 18
- Comment gérer ma mobilité ? Page 19
- Quelles sont mes possibilités en tant qu'agent contractuel ? Page 23
- Où puis-je m'informer ? Page 24

QUEL EST LE PERIMETRE DE LA REFORME ?

La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (dite Loi NOTRe) a affirmé la position de chef de file des régions en matière de développement économique. L'Etat souhaite désormais procéder à un exercice de clarification du rôle des acteurs locaux du développement économique.

Cette volonté de meilleure lisibilité du panorama des acteurs dédiés au développement économique concerne tout particulièrement les services contribuant au développement des entreprises au sein des pôles 3E des DIRECCTE et le réseau des Chambres de commerce et d'industrie. Outre la poursuite des fonctions, qui seront redimensionnées, de référent unique aux investissements, de médiation des entreprises et de tutelle des réseaux consulaires, les activités de développement économique des pôles 3E des Direccte seront ainsi concentrées autour de trois missions :

- l'accompagnement des entreprises en difficultés, notamment les PME et ETI industrielles avec la poursuite de l'activité des commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises ;
- le suivi des filières stratégiques sur un territoire régional, et des entreprises qui y participent ;
- l'innovation, avec notamment la participation aux instances de gouvernance des écosystèmes d'innovation ou la mise en œuvre de la politique nationale de transformation numérique des PME.

Ces missions seront exercées au sein de services, dénommés « services économiques régionaux », qui ont vocation à être mis en place sur le territoire métropolitain (hors Corse) à compter de mars 2019 et qui compteront un minimum de 132 agents au total.

QUI SONT LES AGENTS CONCERNES ?

Sont concernés, les agents des pôles 3E dédiés au développement économique. Ces agents relèvent des ministères économiques et financiers (programmes 134 et 305) ou du ministère chargé des affaires sociales (programme 155).

Le périmètre de la réforme concerne le territoire métropolitain (i.e. hors Corse et outre-mer).

Ne sont pas concernées par la réforme les missions dédiées à la métrologie. Les mises à disposition des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie dans le cadre du protocole VT 2005 ne sont pas remises en cause.

QUELLE EST LA GOUVERNANCE MISE EN PLACE ?

- Au niveau régional, l'accompagnement RH est piloté par chaque **DIRECCTE** qui bénéficie de l'appui des **plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines** (PFRH) qui disposent d'une expertise métier en conseil mobilité et d'une connaissance du territoire et du bassin d'emplois. Cet accompagnement local doit permettre le suivi individuel de chaque agent afin de l'aider à concrétiser ses souhaits (aide à l'élaboration de CV, préparation d'entretiens, bilans personnels et de compétences, etc.).
- **Le pôle national d'accompagnement**, composé des services en charge des ressources humaines du secrétariat général des ministères économiques et financiers, de la direction générale des entreprises, de la direction générale du Trésor, de représentants des secrétaires généraux des DIRECCTE et du ministère des affaires sociales, a été mis en place et coordonne la mise en œuvre opérationnelle de l'accompagnement RH.
- **Une boîte aux lettres fonctionnelle** (antenne-information.rh@finances.gouv.fr) a été mise en place afin de répondre aux interrogations des agents, dans un délai maximal de 7 jours.

PAR QUI SERAIS-JE ACCOMPAGNE(E) ?

Vous serez accompagné tout au long du processus de transition.

- **Votre hiérarchie**

En premier lieu, vous avez été reçus par votre hiérarchie (directeurs, chefs de pôles 3E, secrétaires généraux des DIRECCTE) lors d'un entretien individuel destiné à recueillir vos souhaits et vos attentes en matière de mobilité.

- **Le conseiller mobilité carrière (CMC) de la DIRECCTE**

Un accompagnement personnalisé est proposé à chaque agent par le CMC de la DIRECCTE, en lien avec votre service RH. Vous êtes alors pris en charge dans un parcours individualisé vous permettant de définir votre projet professionnel en liaison avec vos souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique.

- **La PFRH (plate forme régionale d'appui interministérielle à la gestion RH)**

Si vous envisagez une mobilité au sein d'autres services des ministères économiques et financiers, d'un service de l'Etat, d'un autre versant de la fonction publique ou dans le secteur privé, vous pouvez solliciter l'intervention de la PFRH.

- **La boîte aux lettres fonctionnelle (antenne-information.rh@finances.gouv.fr)** vous apporte les réponses ou des précisions à vos interrogations.

- **Le réseau régional des assistants de service social**

Si vous le souhaitez, vous pouvez également être reçu par le réseau régional des assistants de service social. Vous y trouverez une écoute et la possibilité de mettre en place des solutions pour faire face aux difficultés que vous pourriez rencontrer.

- **Le psychologue**

Via le **0800 10 30 60** (numéro vert), accessible 7 jour sur 7 et 24 heures sur 24, vous pouvez consulter un psychologue clinicien pour évoquer les difficultés que vous rencontrez.

QUELS SONT LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PREVUS ?

Les mesures d'accompagnement dont vous pouvez bénéficier sont regroupées dans deux volets :

- un volet **indemnitaires** qui a vocation à entrer en vigueur début 2019 ;
- un volet dédié aux mesures relevant de **l'action sociale**.

Un volet **statutaire** sera également porté par le projet de loi fonction publique discuté lors du 1^{er} semestre 2019. Ses contours ne sont pas encore précisément connus.

QUI POURRA BENEFCIER DE CES MESURES ET A PARTIR DE QUELLE DATE ?

Le bénéfice des mesures indemnitaires est limité aux agents impactés par la restructuration.

La publication de l'arrêté prononçant la restructuration est conditionnée par la publication des décrets, portés par la DGAFP, qui feront évoluer les barèmes et les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement indemnitaires (complément indemnitaires d'accompagnement –CIA-, Indemnité de départ volontaire –IDV- et prime de restructuration de services -PRS). L'ensemble de ces textes (décrets et arrêté de restructuration) devraient être publiés au début de l'année 2019.

Il est toutefois prévu une **mise en œuvre rétroactive de ces mesures à compter du 1er septembre 2018**.

Questions / Réponses

Quels textes juridiques seront pris pour lancer la réforme ?

Les textes précisant les contours de la réforme et ouvrant les droits des agents restructurés sont :

- l'arrêté actant l'éligibilité des agents des pôles 3E à la PRS, à l'IDV et au CIA ;
- le projet de décret modifiant le décret 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DIRECCTE ne sera examiné qu'à la fin de l'année 2019.

LA PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE (PRS)

Base juridique en vigueur :

- 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 ;
- Arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 ;
- Arrêté du 4 février 2009 fixant pour les agents des ministères économiques et financiers les conditions de modulation de la prime de restructuration de service instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.
- Arrêté du 12 février 2018 fixant les conditions d'attribution aux agents relevant des ministères chargés des solidarités et de la santé, du ministère du travail, du ministère de l'éducation nationale, du ministère des sports de la prime de restructuration et de l'indemnité de départ volontaire.

Cette prime vise à faciliter les mobilités géographiques dans le cadre de restructurations. Elle vise, à prendre en compte les conséquences et contraintes résultant de cette mobilité pour l'agent et sa famille.

Le montant plafond de cette indemnité est actuellement fixé à 15 000 €.

La PRS est modulée en fonction de la situation des agents : charges de famille, changement ou non de résidence familiale, distance entre la précédente et la nouvelle résidence administrative, etc. ...

Elle peut être complétée par une **allocation d'aide à la mobilité du conjoint** fixée forfaitairement à 6 100 € si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle.

La PRS est applicable aux fonctionnaires et aux agents publics sous contrat à durée indéterminée affectés au sein des pôles 3E, quel que soit leur mode d'affectation (détachement, mise à disposition, position normale d'activité). La PRS est versée par le service à l'origine de la restructuration. Ainsi, si un agent exerçant ses fonctions à la DIRECCTE Bretagne part en mobilité auprès du Conseil régional des Pays-de-la-Loire suite à la restructuration de son service, les ministères économiques et financiers ou le ministère chargé des affaires sociales lui verseront la PRS et non le conseil départemental régional des Pays-de-la-Loire .

Point d'attention : Une réforme du dispositif est envisagée dans les prochaines semaines. Le montant maximum de la prime de restructuration de service devrait être revalorisé. Les modalités de calcul de la prime devraient être définies par un barème interministériel.

Questions / Réponses

La candidature d'un agent sur un poste au SER, et sa non sélection, sont-elles des préalables indispensables pour pouvoir bénéficier de la PRS ? Autrement dit, un agent initiant une démarche de mobilité (concomitamment ou postérieurement à l'émission des fiches de postes SER), sans formaliser une candidature au SER peut-il bénéficier de la PRS ?

Le bénéfice de la PRS n'est pas conditionné par une éventuelle candidature au SER. Un agent peut donc en bénéficier (sous réserve d'un changement de résidence administrative) sans formaliser sa candidature.

Le fait d'avoir été retenu sur un poste avant l'émission des fiches de postes du SER (mais après le 4 septembre 2018) ouvre-t-il un droit potentiel à la PRS ?

Les négociations en cours sur les conditions de mise en œuvre de la restructuration ont été l'occasion d'acter une mise en œuvre des dispositifs indemnitaires d'accompagnement à compter du 1er septembre 2018. Une mobilité effectuée le 4 septembre 2018 ouvre donc bien un droit potentiel à la PRS.

Un agent qui candidate sur un SER et exerce une mobilité géographique peut-il bénéficier de la PRS ?

Si un agent candidate au SER et exerce une mobilité géographique (impliquant un changement de résidence administrative), il a en effet droit à la PRS.

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (CIA)

Base juridique en vigueur :

- Décret n° 2014-507 modifié du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique.

Cette prime vise à faciliter les mobilités géographiques ou fonctionnelles suite à une suppression de poste. Elle permet de garantir la rémunération indemnitaire de l'agent de l'Etat pour une durée de 7 ans si le régime indemnitaire de l'emploi d'accueil est inférieur à celui dont bénéficiait l'agent au titre de l'emploi supprimé.

Cette prime peut être versée à un fonctionnaire en cas de mutation, de détachement ou d'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques.

Pour ouvrir droit au versement du CIA, la suppression d'emploi doit être liée à une opération de restructuration prévue par arrêté ministériel.

Le montant du CIA est égal à la différence entre le montant indemnitaire que l'agent percevait dans son poste d'origine et celui que lui versera le nouvel employeur public. Le montant du CIA est réduit de 25% chaque année à partir de la 5^{ème} année et la prime n'est plus versée après la 7^{ème} année.

Le CIA est versé mensuellement par l'administration à l'origine de la restructuration de service. Ce versement peut néanmoins être délégué à l'employeur d'accueil par une convention qui prévoit les modalités de remboursement des dépenses afférentes.

Le CIA et la PRS n'ayant pas la même nature, ces deux primes peuvent être cumulées.

Point d'attention : Une réforme du dispositif est envisagée dans les prochaines semaines. Le caractère dégressif pourrait, en particulier, être remis en cause. Le CIA resterait versé durant 2 périodes de 3 ans, mais aurait comme base non plus les seuls montants indemnitaires mais l'ensemble de la rémunération.

Questions / Réponses

La possibilité de bénéficier du CIA est annoncée pour une durée de 6 ans avec une clause de revoyure à 3 ans. Est-ce à dire qu'au bout de 3 ans l'employeur pourrait engager une démarche pour supprimer mon CIA ? Si j'effectue une mutation avant les 6 années du CIA, son bénéfice est-il maintenu vers mon nouveau poste ?

En l'état actuel des projets de textes qui ont été concertés, la progression de la rémunération dans l'administration d'accueil n'impacte pas le montant du CIA, qui est fixe durant les 3 premières années.

Ce montant est réévalué au terme de ces 3 années (on « recalibre » le montant du CIA en recalculant la différence entre la rémunération perçue dans l'emploi d'accueil –qui a pu évoluer- et la rémunération que percevait l'agent dans son administration d'origine lors du départ 3 ans plus tôt –laquelle n'a, par définition, pas évolué). Le nouveau montant ainsi défini est garanti durant 3 nouvelles et dernières années, indépendamment de l'évolution de la rémunération. Le bénéfice du CIA n'est pas maintenu en cas de mutation vers un nouveau poste.

Exemple : actuellement, je perçois 150, demain dans un autre ministère je percevrai 100, le CIA sera bien de 50, mais uniquement durant les 3 premières années. Si, au terme de la 3ème année, le ministère d'accueil décide de me rémunérer 120, le CIA ne sera plus que de 30, pour les 3 dernières années.

Il n'y a pas de distinction à faire (à ce stade) entre indiciaire et indemnitaire. Il faut partir de la rémunération globale (qui fait donc masse des 2 composantes) pour établir le CIA.

Quid de l'écart de cotisation patronale en cas de mobilité vers une autre fonction publique ?

Le dispositif visant à compenser l'écart du taux de cotisation patronale entre les différents versants de la fonction publique, en cas de détachement d'un agent, mis en œuvre en 2015, sera appliqué.

Je viens d'être nommé au grade supérieur, le calcul du CIA tiendra-t-il compte de cette évolution ?

Le calcul de l'assiette prise en compte pour déterminer le CIA repose sur la rémunération effectivement perçue sur les 12 derniers mois précédant la mutation, et non sur la rémunération estimée du nouveau grade.

L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

Base juridique en vigueur :

- décret n° 2008-368 du 17 avril 2008

L'IDV peut être versée aux fonctionnaires et agents contractuels en CDI qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission et qui se situent à 5 années au moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Elle ne peut être versée que lorsque la démission s'inscrit dans l'une des deux circonstances suivantes :

- lorsque le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration désignée par arrêté ministériel pris après avis du (ou des) CT compétent(s) ;
- pour créer ou reprendre une entreprise.

Son plafond est fixé par le décret à 2 années de la rémunération brute que percevait l'agent au moment de son départ.

A titre d'illustration, un agent qui percevait une rémunération mensuelle brute de 2 500 €, perçoit, au maximum (sous réserve des modulations prévues par chaque ministère) une IDV de 60 000 € bruts (2 500 € x 24 mois).

La rémunération prise en compte n'intègre ni l'indemnité de résidence, ni le supplément familial, ni les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir, mais comprend les indemnités versées mensuellement.

Le décret prévoit que le montant de l'indemnité peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services éventuellement accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Dans ce cadre, l'arrêté du 4 février 2009 énonce que pour les agents des ministères économiques et financiers, l'IDV est calculée de la manière suivante : un mois de rémunération brute perçue par l'agent, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration (règle dite du « 1 an d'ancienneté = 1 mois d'IDV »), dans la limite du plafond rappelé ci-dessus. Ainsi, un agent comptant 15 ans d'ancienneté dans l'administration (tous services confondus) percevra une IDV égale à 15 fois le montant de sa dernière rémunération brute mensuelle (dans l'exemple précité d'une rémunération mensuelle de 2500 €, l'IDV versée serait donc égale 37 500 €).

Le dispositif pourrait évoluer selon les modalités suivantes :

- un barème interministériel fixerait les montants ;
- l'âge limite auquel l'IDV peut être perçue serait **avancé jusqu'à 2 ans** de l'âge d'ouverture des droits à pension (au lieu de 5 ans aujourd'hui) ;
- l'assiette de l'IDV pourrait être revalorisée en prenant en compte des éléments de rémunération qui n'y figurent pas aujourd'hui (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, bonus, etc.)

Questions / Réponses

A partir de quelle date court le délai de 2 ans prévu dans le cadre de l'IDV?

Le texte précise que le décompte du délai de 2 ans court à partir de la demande de démission de l'agent.

En cas d' IDV, les années rachetées sont-elles bien prises en compte ?

Les 24 mois composant l'IDV entrent-elles dans le décompte des 168 trimestres nécessaires à un départ en retraite à taux plein ?

Le décret du 17 avril 2008 relatif à l'IDV dispose que le montant de l'indemnité « peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration », et que « l'appréciation de l'ancienneté tient compte des services éventuellement accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière ». En 1^{ère} analyse, il ne semble pas que le rachat d'années puisse être considéré comme des années de services effectifs ; en toute logique, le rachat permet de majorer le montant de la pension, mais il ne revient pas à assimiler les années ainsi rachetées (et donc cotisées) à du service effectif.

Sur le 2^{ème} point, le montant de l'IDV (effectivement plafonné à 24 mois de la dernière rémunération de l'agent) constitue un pécule versé en contrepartie de sa démission. Autrement dit, il ne s'assimile aucunement à des années cotisées. Ces 24 mois n'ont aucun impact sur le montant de la pension et n'entrent donc pas en considération dans le décompte des trimestres cotisés.

DE QUEL ACCOMPAGNEMENT SOCIAL PUIS-JE BENEFCIER ?

Le réseau des assistants de service social des ministères économiques et financiers est mis à la disposition des agents des pôles 3E concernés par la réforme, afin de répondre à vos préoccupations sur les implications individuelles et familiales de la réforme et vous orienter si nécessaire vers d'autres dispositifs (notamment pour la prévention des risques psycho-sociaux pour lesquels le réseau de la médecine de prévention a également été mis en alerte).

En cas de changement de résidence administrative et sous réserve des conditions de ressources, vous pourrez avoir accès aux aides et prêts de l'association pour le logement des personnels des administrations financières (ALPAF), et être orientés vers des logements sociaux. Des dispositifs d'appui à la parentalité (CESU, accessible sous seuil de ressource, réservation de places en crèches) pourront de même être mobilisés en fonction de vos demandes.

Par ailleurs, l'aide à la 1^{ère} installation aux agents mutés ou déplacés en raison de la fermeture de leur service sera étendue aux agents concernés par la réforme.

De même, les prestations d'accession à la propriété pourront être majorées.

COMMENT SERA GEREE LA PERIODE DE TRANSITION ET LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU SERVICE ?

Les activités relatives au développement économique des pôles 3E qui ne seront plus portées par les futures « services économiques régionaux » disparaîtront progressivement.

Pendant cette période transitoire, qui a vocation à s'achever d'ici la fin 2019, les agents continueront à exercer des missions dont le cadrage et les conditions d'exercice ont été précisés lors de groupes de travail. Les agents concernés continueront à relever du chef du pôle 3E qui veillera à la bonne articulation de leurs activités avec celles du nouveau service économique régional. Leurs conditions de travail seront inchangées.

Ces agents pourront aussi mettre à profit la période considérée pour participer à des formations de leur choix en vue d'être en mesure de candidater sur des emplois nouveaux.

Durant cette période, les agents feront l'objet d'un suivi particulier par les services des ressources humaines des DIRECCTE avec l'appui des plateformes RH interministérielles.

La situation des agents qui n'auront pu être reclassés fera l'objet d'une analyse approfondie au cas par cas par les services RH des DIRECCTE et les plateformes RH interministérielles, en lien avec le pôle national d'accompagnement de la réforme.

Questions / réponses

Combien de temps les agents n'ayant pas trouvé une nouvelle affectation à la fin de l'année 2019 pourront conserver le bénéfice de leur situation actuelle ?

La date du 31/12/2019 n'est pas une date-butoir rédhibitoire. L'accompagnement actif se poursuivra là au-delà de cette date.

QUAND PUIS-JE CANDIDATER AU SER ?

La publication des fiches de postes devrait intervenir à partir de fin janvier/début février 2019. Vous disposerez d'une dizaine de jours pour candidater.

Les nouveaux services économiques régionaux devraient être constitués à partir du mois de mars 2019.

Questions / réponses

Quelle visibilité auront les agents sur les postes potentiels dans les autres administrations/opérateurs?

La cellule locale de mobilité collectera l'ensemble des offres disponibles sur le bassin d'emploi et les mettra à disposition des agents. Elle proposera également une prise en charge individuelle pour accompagner les agents dans leurs démarches de formation et de recherche.

Y-aura-t-il une obligation pour les agents de postuler sur un des postes du nouveau service de développement économique ?

Non. Vous pouvez privilégier une mobilité vers une autre administration ou vers le secteur privé.

Un agent concerné par la réforme peut-il candidater sur un SER d'une autre région ?

Les postes du SER sont réservés en priorité aux agents du pôle 3E de la région. Cependant, les candidatures des agents restructurés d'autres régions pourraient être retenues pour les seuls postes restés vacants.

QUE SE PASSERA-T-IL SI JE NE TROUVE PAS DE POSTE ?

Les agents qui n'auront pas été affectés sur un poste du SER resteront affectés sur leur poste actuel pendant la période d'accompagnement et bénéficieront de l'accompagnement RH mis en place.

Parallèlement, et dans l'attente de l'accomplissement de leur mobilité, ils se verront affectés à des missions ponctuelles via des lettres de missions que le DIRECCTE leur adressera.

L'objectif est d'assurer les mobilités avant la fin de l'année 2019 pour réduire au maximum les périodes d'incertitude.

Questions / réponses

Que deviendront des agents qui ne se seront pas positionnés sur un poste avant la fin de l'année 2019 ?

Le nouveau service de développement économique sera mis en place à partir du mois de mars 2019 sans que cela entraîne la fermeture des actuels pôles 3E. Les agents qui n'auront pas effectués de mobilités resteront affectés à leur poste jusqu'au 31 décembre 2019.

PUIS-JE BENEFICIER D'UNE MISE A DISPOSITION ?

Afin de faciliter les transitions professionnelles, des mises à disposition d'une durée d'un an, avant une prise en charge sur le nouveau poste, pourront ponctuellement être accordées aux services ayant décidé de recruter des agents.

Questions / réponses

Dans le cadre des restructurations, je suis à la recherche de postes dans d'autres administrations. J'ai lu dans le projet d'accord relatif à l'accompagnement de la réforme des services Développement économique que la mobilité serait facilitée grâce à des mises à disposition d'une durée d'un an. Cette mise à disposition serait gratuite pour l'administration d'accueil ?

Les mobilités vers une autre direction ou un autre ministère pourront ponctuellement faire l'objet d'une mise à disposition (MAD) à titre gratuit pour une période d'un an. Une MAD gratuite signifie en effet que l'administration d'accueil n'a pas à rembourser la rémunération du fonctionnaire qu'elle accueille. La MAD gratuite n'est pas possible vers les collectivités locales. La MAD doit alors faire l'objet d'un remboursement de la part de la collectivité territoriale concernée.

La mise à disposition d'un agent d'un pôle 3E dans une structure privée peut-elle être envisagée ?

Non, la loi ne prévoit pas cette possibilité.

COMMENT GERER MA MOBILITE ?

Existera-t-il une priorité de reclassement en interne pour les agents ?

Il n'existe pas de priorités de recrutement liées au statut de l'agent. Seuls les compétences et les profils attendus au regard du contenu des fiches de poste constituent le critère déterminant. Les agents dont la candidature n'a pas été retenue bénéficieront de l'accompagnement RH mis en place. Parallèlement, et dans l'attente de l'accomplissement de leur mobilité, ils se verront affectés à des missions ponctuelles via des lettres de missions que le DIRECCTE leur adressera.

Une mise à disposition des agents vers d'autres ministères ou vers les opérateurs est-elle envisageable ?

Les mobilités vers d'autres administrations sont encouragées et font l'objet d'arbitrage en cours. Dans ces situations, la position de mise à disposition sera privilégiée la 1^{ère} année pour garantir le maintien de la rémunération.

L'écart de cotisation patronale en cas de mobilité vers une autre fonction publique sera-t-il pris en compte ?

Le dispositif visant à compenser l'écart du taux de cotisation patronale entre les différents versants de la fonction publique, en cas de détachement d'un agent, mis en œuvre en 2015, sera appliqué*.

**Le taux appliqué à la Fonction publique de l'Etat (74% du TIB de l'agent) est en effet supérieur au taux des deux autres versants de la fonction publique (33% du TIB). Or, en cas de détachement, le taux de cotisation patronale dont doit s'acquitter l'employeur d'accueil est celui applicable au versant de la fonction publique dont est originaire l'agent. Cette disposition est donc défavorable aux agents de la FPE, d'où le mécanisme de compensation mis en œuvre en 2015 et qui oblige l'administration d'origine de l'agent à compenser auprès de l'administration d'accueil le différentiel du taux de cotisation.*

Mon employeur est-il tenu de me proposer trois postes à la cessation de mon activité compte-tenu du fait que je rentre dans le cadre de la restructuration de mon service (suppression des pôles 3E au sein des DIRECCTE) ?

L'obligation de l'employeur de proposer trois postes prévue par les art. 44 bis et quater de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ne s'applique plus, dans la mesure où ils ont été abrogés par la loi « déontologie » de 2016. Il n'existe plus de situation de réorientation professionnelle. Dès lors, le décret n°2010-1402 du 12 novembre 2010 n'est plus applicable et le principe d'une proposition de trois postes à l'agent est caduc.

Dans tous ces cas de figure, au sujet du droit de remord/retour ? S'exerce-t-il ? et si oui dans quelles conditions ?

Le "droit de remord" est la possibilité pour un agent de faire valoir des difficultés sur sa nouvelle affectation dans un délai de deux mois. Il ne repose pas sur un dispositif réglementaire mais relève de la pratique de gestion. Ils s'appliquera en l'espèce, de la manière classique. L'agent est néanmoins tenu dans cette hypothèse de rembourser les sommes éventuellement perçues au titre de la restructuration, notamment la PRS.

Comment est géré le compte-épargne temps en cas de mobilité vers la fonction publique hospitalière ou territoriale ?

Le décret instituant la portabilité du CET entre les trois versants de la fonction publique a été publié. Il s'agit du décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique.

Une circulaire mobilité spécifique sera-t-elle mise en place pour les corps techniques de la DGE ?

Des circulaires de mobilité exceptionnelles (IIM, IDIM) pour les corps techniques sont en préparation et prévues fin janvier. Elles seront réservées aux agents impactés par la réforme le temps que les choix de recrutement au sein des SER soient effectués, en principe donc jusqu'à la fin du mois de février.

Au-delà, les postes restés vacants seront basculés sur les circulaires classiques qui, parallèlement, seront déjà ouvertes jusqu'à fin mars.

Je suis en situation de détachement, suis-je bien en droit de candidater sur les postes en création ?

Vous êtes légitime pour candidater sur les postes créés dans le cadre de la mise en place du futur service économique régional (SER).

Suis-je en droit d'y être retenue ? Ou existe-t-il une priorité en faveur des agents de l'Etat ?

Il n'existe pas de priorités de recrutement liées au statut de l'agent. Seuls les compétences et les profils attendus au regard du contenu des fiches de poste constituent le critère déterminant ; des considérations familiales peuvent entrer en ligne de compte le cas échéant. Les agents dont la candidature n'a pas été retenue bénéficieront de l'accompagnement RH mis en place. Parallèlement, et dans l'attente de l'accomplissement de leur mobilité, ils se verront affectés à des missions ponctuelles via des lettres de missions que le DIRECCTE leur adressera.

L'ancienneté du poste actuel en DIRECCTE sera-t-elle conservée ? Est-ce que ce point sera mentionné dans les arrêtés d'affectation des agents du SER ?

L'ancienneté du poste actuel des agents sera effectivement conservée et sera mentionnée dans les arrêtés d'affectation qui concernent les corps techniques. Le sujet ne concerne pas les attachés (il n'y a pas de règles de droit fixant des durées minimales sur poste).

Concrètement, dans l'éventualité où un IIM serait retenu dans le futur SER, serait-il contraint de rester 3 ans en poste avant de pouvoir envisager une mutation ? dans l'éventualité où un IIM promouvable IDIM à court terme (2019 ou 2020) serait retenu sur un poste en DREAL ou ASN, pourrait-il se voir refuser par son futur employeur une inscription sur LA IDIM avant période probatoire de 3 ans ?

L'ancienneté dans le poste actuel sera cumulée avec celle que l'agent aura dans le poste créé dans le SER. Il en sera de même pour toute mobilité, y compris au MTES ou à l'ASN en particulier. L'agent, en tout état de cause, ne sera donc pas contraint de rester trois ans dans son nouveau poste mais il aura intérêt à « négocier » une durée minimale avec son nouvel employeur. L'inscription au TA IDIM pourra se faire en comptabilisant les durées d'ancienneté dans le poste actuel et le poste de reclassement.

Je suis contractuelle. Quelles sont mes possibilités ? Y a-t-il un risque de licenciement ?

Les licenciements ne sont pas envisagés. Les agents contractuels ont la possibilité, au même titre que les autres agents, de postuler sur les fiches de poste du nouveau service économique régional. Ils peuvent également bénéficier, quand ils sont en CDI, de la prime de restructuration de service et de l'indemnité de départ volontaire. La question du renouvellement de votre contrat se posera uniquement à la fin de votre contrat dans les conditions de droit commun qui s'appliquent, indépendamment de la réforme en cours.

A QUELLES FORMATIONS PUIS-JE ACCEDER ?

Les opérateurs de formations locaux ou centraux (comme l'institut de gestion publique et du développement économique) seront mobilisés pour proposer une offre de formations destinées à permettre une transition professionnelle ou une adaptation à un nouvel emploi.

Ces formations peuvent vous aider à mettre en valeur vos compétences (rédaction de CV, présence sur les réseaux sociaux...), à évaluer le niveau de certaines de vos compétences actuelles ou à acquérir les nouvelles compétences qui vous permettraient de candidater sur un poste.

Votre conseiller formation est votre interlocuteur dans ce domaine. Il vous aidera à mobiliser les dispositifs qui existent dans ce domaine.

Questions / réponses

Quelles sont les modalités pour bénéficier d'un bilan de compétences par un organisme ad hoc, sous quel délai ?

Le calendrier de la réforme prévoit que la période qui court jusqu'à la fin du mois de février sera employée à collecter les souhaits de mobilité des agents et à organiser la préfiguration du service de développement économique. Les dispositifs d'évaluation et de formation seront constitués à partir du mois de mars 2019 selon des modalités qui doivent être précisées.

Quelles sont les conditions de rémunération d'un congé formation ?

L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est versée pendant une durée maximale de 12 mois. Le congé formation est cependant susceptible d'être amendé dans le cadre de la nouvelle loi sur la fonction publique (cf point sur l'accompagnement statutaire).

OU PUIS-JE M'INFORMER ?

Toutes vos questions sont les bienvenues sur la boîte aux lettres fonctionnelle RH ANTENNE-INFORMATION à l'adresse suivante :

antenne-information.rh@finances.gouv.fr