

## **Réforme des services en charge du développement économique dans les DIRECCTE**

### **Dispositifs d'accompagnement RH**

---

Cette fiche décrit les contours des dispositifs d'accompagnement RH qui pourront être mobilisés pour conduire la réforme des services en charge du développement économique.

L'ensemble des mesures dont pourront bénéficier les agents peuvent être regroupés sous 3 volets :

- un volet indemnitaire, qui a vocation à entrer en vigueur à court terme (début 2019) ;
- un volet statutaire qui sera porté par le projet de loi fonction publique discuté lors du 1<sup>er</sup> semestre 2019 ;
- un volet dédié aux mesures relevant de l'action sociale.

Les ressources disponibles, tant en termes d'outils que de crédits, seront pour partie mobilisées dans un cadre interministériel.

#### **1. Des mesures indemnitaires renforcées**

Les dispositifs actuels devraient être améliorés afin de les rendre plus attractifs. Les barèmes sont en cours de discussion.

Leur entrée en vigueur est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

##### **a) La prime de restructuration de service (PRS)**

Instaurée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, elle vise à accompagner les agents mutés ou déplacés à la demande de l'administration dans le cadre des restructurations de services.

Peuvent en bénéficier les magistrats, les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI de la fonction publique de l'Etat.

Le plafond actuel de la PRS est fixé, au niveau interministériel, par l'arrêté du 17 avril 2008, à 15 000 €, mais ses modalités d'attribution sont fixées par arrêtés ministériels, qui en modulent le montant en fonction des contraintes supportées par l'agent à raison de la restructuration.

Les réflexions sur les pistes d'évolution portent sur les points suivants :

- la revalorisation du plafond ;
- l'assouplissement des règles de cumul pour les couples d'agents publics concernés par une restructuration.

##### **b) Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**

Instauré par le décret n° 2014 -507 du 19 mai 2014, le CIA est un dispositif de garantie indemnitaire permettant à un agent, muté suite à la suppression de son emploi, de conserver le bénéfice du niveau des indemnités qu'il percevait dans son précédent emploi, à hauteur de 100% pendant 4 ans, puis de manière dégressive durant les 3 années suivantes (75%, puis 50% et enfin 25% du montant initial lors des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> année).

Le montant, à la charge de l'administration d'origine, est égal à la différence entre le montant mensuel moyen des primes que l'agent percevait dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mutation et le montant mensuel moyen des primes liées à l'emploi d'accueil.

Les réflexions sur les pistes d'évolution portent sur les points suivants :

- une amélioration de la base de calcul (la compensation ne prend aujourd'hui en compte que les primes) ;
- la suppression de la dégressivité.

c) L'indemnité de départ volontaire

Instaurée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, elle 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 comité technique compétent ;
- pour créer ou reprendre une entreprise.

Son plafond est fixé par le décret précité 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 décrites ci-dessous) 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, 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 €).

Les réflexions sur les pistes d'évolution portent sur les points suivants :

- un élargissement de l'assiette de l'IDV prenant en compte des éléments de rémunération qui n'y figurent pas aujourd'hui ;
- une modification de l'âge limite auquel l'IDV peut être perçue.

## **2. Des mesures statutaires rénovées ou nouvelles**

Des dispositions statutaires pourraient également être insérées dans le futur projet de loi relatif à la fonction publique, qui sera discuté en 2019.

Sans préjudice des discussions en cours et des arbitrages à venir, ces mesures pourraient notamment porter sur le renforcement de la priorité locale d'affectation en cas de suppression d'emploi.

L'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit, lorsque l'administration ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade, que l'agent bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'affectation « sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans une même zone géographique ».

Un process national et local réunissant les différents ministères pourrait être mis en place afin de rendre cette disposition opérante.

Par ailleurs, d'autres mesures statutaires sont étudiées, comme la possibilité d'une mise à disposition vers le secteur privé ou la création d'un congé de transition professionnelle pour faciliter les reconversions professionnelles.

## **3. La mobilisation de l'action sociale**

Le réseau des assistants de service social des ministères économiques et financiers est mis à disposition des agents des pôles 3<sup>E</sup> concernés par la réforme, afin de répondre à leurs préoccupations sur les implications individuelles et familiales et les 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). Un suivi hebdomadaire est opéré au niveau national à l'occasion de la réunion du pôle national d'accompagnement.

En cas de changement de résidence administrative et sous réserve des conditions de ressources les agents pourront 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 la demande des agents.

S'agissant du financement de ces dispositions, le fonds de l'accompagnement interministériel des ressources humaines prévu au PLF 2019 pourra, selon la nature des besoins, être mobilisé.



## **Réforme des services en charge du développement économique dans les DIRECCTE**

### **Processus de mise en place du futur « service économique régional<sup>1</sup> »**

---

Cette fiche décrit le processus de mise en place du futur service économique régional » et d'accompagnement des mobilités.

#### **1. Une réunion collective d'information par le DIRECCTE**

Sans préjudice des entretiens de visibilité mentionnés dans le point 2, les agents concernés par la réorganisation pourront être réunis par chaque DIRECCTE afin de leur préciser le contenu et le périmètre de la réforme, les modalités d'accompagnement, le calendrier de sa mise en œuvre. Cet échange constituerait le point de départ du lancement de la réforme.

#### **2. Les entretiens managériaux**

Un représentant de la direction (directeur ou secrétaire général de la DIRECCTE), assisté le cas échéant d'un responsable RH, conduira un premier entretien individuel avec chaque agent concerné par la réforme. Il s'agira notamment de recueillir les attentes de chaque agent et ses souhaits en termes de mobilité.

Ces entretiens individuels seront tous tenus dans les meilleurs délais. Une synthèse pourra alors être faite permettant d'identifier les priorités des agents et d'orienter l'accompagnement RH en conséquence.

#### **3. La publication des fiches de poste et la mise en place du futur service économique régional**

Les fiches de postes du futur « service économique régional » seront élaborées à partir des conclusions d'un groupe de travail dédié associant les SGAR, les directeurs de DIRECCTE et la direction générale des entreprises. Elles seront publiées en novembre prochain. Les agents pourront alors candidater avec l'objectif d'une affectation rapide sur ces nouveaux postes, si possible au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les autres personnels resteront affectés sur leur poste actuel pendant la période d'accompagnement dont l'objectif est qu'elle aboutisse à une mobilité avant la fin 2019.

#### **4. Organiser la mobilité dans le bassin d'emploi**

L'accompagnement de ces mobilités privilégiera l'échelon local, celui-ci disposant de la meilleure connaissance des agents, de leurs souhaits et du bassin d'emploi

Chaque DIRECCTE pilotera donc l'accompagnement RH en s'appuyant sur son service RH et sur les **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.

---

<sup>1</sup> Dénomination provisoire.

Les PFRH suivront individuellement 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.).

Les besoins de formation qui seront identifiés afin de permettre une transition professionnelle ou une adaptation à un nouvel emploi seront pris en charge par les opérateurs de formation locaux ou centraux (l'Institut de gestion publique et du développement économique, opérateur dédié aux agents d'administration centrale des MEF, sera mobilisé).

Le réseau des assistantes sociales et des psychologues des MEF a d'ores et déjà été mobilisé et est donc à la disposition des agents.

Par ailleurs, les DIRECCTE pourront s'appuyer sur un **pôle national d'accompagnement**, composé des services en charge des ressources humaines du secrétariat général des MEF, de la direction générale des entreprises, de la direction générale du Trésor, de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, et auquel est associé le secrétariat général des ministères sociaux. Ce pôle, en lien avec les PFRH, s'assurera du bon déroulement de l'accompagnement dans les différentes régions, facilitera le partage de bonnes pratiques, fournira des réponses aux questions les plus fréquentes des agents et du réseau. Des outils dédiés seront mis en place afin de répondre aux questions des agents et des services. Ces travaux associeront les Secrétaires généraux des DIRECCTE.

L'ensemble des ministères sera mobilisé, au niveau national, pour contribuer à la réalisation des mobilités des agents concernés par la réorganisation. Le pôle national assurera la liaison avec les ministères impliqués dans le reclassement des personnels.

Les employeurs publics locaux (services de l'Etat, opérateurs, collectivités territoriales) seront également sollicités, sous l'égide des préfets, afin de proposer des postes aux agents. Le savoir-faire et le positionnement des PFRH seront le gage d'une bonne orientation des agents sur le marché local de l'emploi public en permettant de disposer d'un large panel de propositions de postes.

Les PFRH pourront en outre s'appuyer sur **l'Agence de reconversion de la Défense**, notamment pour les mobilités externes.