
DISPOSITIF MINISTÉRIEL D'ACCOMPAGNEMENT DES RÉORGANISATIONS

I - Contexte et objectifs :

Les ministères économiques et financiers sont engagés depuis plusieurs années dans un processus de réforme dont les étapes successives impactent non seulement l'organisation et le fonctionnement des services mais aussi les agents, dont les tâches et les postes peuvent être profondément modifiés. Des réorganisations de services, impliquant dans certains cas des fermetures d'implantations géographiques, ont déjà été conduites, et sont appelées à se poursuivre.

Jusqu'à présent, ces adaptations ont été gérées presque exclusivement en interne au sein des directions concernées. Des mobilités d'une direction à l'autre ont pu être proposées aux agents, mais de manière très ponctuelle.

Or, la répartition géographique des réseaux des principales directions des ministères économiques et financiers présente des complémentarités qui pourraient être davantage exploitées. Ainsi, des agents concernés par des fermetures, des transferts d'activité ou une réorganisation interne, pourraient se voir proposer, en complément des possibilités de reconversion au sein de leur direction, des postes au sein d'une autre direction, au sein du même bassin d'emploi, voire à l'échelle nationale.

Le recours à des mobilités inter-directionnelles au cas par cas a montré ses limites. C'est pourquoi il apparaît nécessaire de proposer un dispositif ministériel d'accompagnement des restructurations à l'échelle ministérielle.

L'objectif de ce dispositif est triple :

- fixer un cadre de référence, à l'échelle du Ministère, pour faciliter la mise en œuvre de la mobilité entre directions en cas de restructurations de services ;
- préciser les garanties et les perspectives professionnelles ouvertes aux agents concernés par des restructurations ;
- garantir l'équité du dispositif entre les agents, notamment entre les agents qui déroulent leur carrière au sein de leur direction d'appartenance, et ceux qui effectuent une mobilité inter-directionnelle.

Le présent protocole vise prioritairement les cas de restructurations avec fermeture de services, soit un périmètre qui demeure limité à l'échelle ministérielle. Il ne concerne pas les implantations outre-mer.

Il pourrait être envisagé, après une première phase de mise en œuvre, et après un bilan des mobilités effectuées, d'étendre le dispositif aux mobilités inter-directionnelles souhaitées par les agents indépendamment des restructurations.

II - Mise en œuvre du dispositif

1 - Principes généraux de mise en œuvre

Les directions rechercheront prioritairement des solutions internes consécutives aux restructurations qu'elles conduisent.

Si aucune solution de mobilité interne n'est satisfaisante, les directions pourront proposer aux agents concernés des solutions de mobilité inter-directionnelles.

Ces solutions seront formulées en stricte conformité avec les contraintes liées au processus de mutation interne propre à chaque direction.

Par exception, les directions d'accueil pourront recourir de manière temporaire à des surnombres locaux, gérés au sein du programme budgétaire de la direction d'accueil.

Afin d'assurer un bon fonctionnement du dispositif, les directions devront se rapprocher pour évaluer les volumes d'agents et les zones géographiques concernés et élaborer des solutions conjointes. Il sera, également, nécessaire d'anticiper au maximum les fermetures de sites ou de services, et de se donner le temps d'accompagner les agents dans leur processus de mobilité, accompagné, le cas échéant, d'une reconversion professionnelle.

Les directions mettront en œuvre les mesures d'accompagnement les mieux adaptées dans le respect des principes retenus dans le dispositif ministériel.

2 - Pilotage du dispositif

Le pilotage du dispositif sera assuré au plan ministériel par le Secrétariat général.

Une cellule dédiée sera mise en place à cette fin. Elle sera chargée de l'animation et du suivi du dispositif au plan ministériel et assistera, en tant que de besoin, les directions dans sa mise en œuvre. Elle instruira les arbitrages éventuels, et suivra leur mise en œuvre.

Elle examinera la possibilité de nouer des partenariats avec d'autres ministères ou des collectivités territoriales.

La mise en œuvre opérationnelle relèvera, quant à elle, du niveau directionnel. Les directions sont notamment responsables de la conduite globale des réformes, du dialogue social directionnel et local, et de l'accompagnement RH de proximité des agents concernés, en étroite concertation entre les services des directions d'origine et d'accueil. Elles rendent compte du suivi du processus.

3 - Processus de mise en œuvre

Les grandes lignes du processus sont les suivantes :

1. Sous l'égide du Secrétariat général, échanges entre les directions, le plus en amont possible :
 - sur la structuration des réseaux : répartition géographique des postes, zones sur lesquelles il existe des difficultés de recrutement, zones très demandées
 - sur les restructurations envisagées
2. Identification précise des impacts des restructurations, et des pistes envisageables au niveau directionnel :
 - au niveau national : conduite du dialogue social directionnel sur les

restructurations envisagées, y compris sur le calendrier de mise en œuvre prévisionnel

- au niveau local :
 - identification précise des effectifs concernés,
 - mise en place d'un accompagnement individuel, appelé à être effectif jusqu'à ce que la reconversion soit menée à bien : analyse de la situation individuelle des agents concernés, de leurs compétences et de leurs aspirations.
 - identification des pistes pour les agents concernés, prioritairement au sein de la direction, avec ou sans changement de métier / avec ou sans mobilité géographique

3. Identification de pistes complémentaires pouvant être proposées aux agents au niveau inter-directionnel :

- points réguliers sur les restructurations et sur les perspectives individuelles des agents concernés
- identification des points de blocage au niveau directionnel
- identification conjointe des possibilités complémentaires pouvant être offertes au niveau ministériel, avec ou sans changement de métier (certains métiers « transversaux » se retrouvent à l'identique d'une direction à l'autre), avec ou sans mobilité géographique, en tenant compte des contraintes liées au processus de mutation interne propre à chaque direction :
 - prioritairement, des postes pourront être ouverts aux mobilités inter-directionnelles dès lors qu'ils n'ont pas pu être pourvus à l'issue de la campagne de mutation interne de la direction d'accueil
 - par exception, lorsqu'il subsiste une liste d'attente sur la localisation concernée à l'issue du processus de mutation de la direction d'accueil, des postes pourront être proposés aux agents concernés par des restructurations, en surnombre local conformément avec les principes énoncés en II-1
- formalisation des propositions

4. Mise en œuvre opérationnelle des propositions formulées et de l'accompagnement des agents :

- au niveau local, accompagnement de proximité des agents concernés par les restructurations, mise en œuvre des plans de formation éventuels.
- au niveau national, poursuite du dialogue social portant sur les restructurations et accompagnement des mobilités inter-directionnelles, et mise en œuvre opérationnelle des mobilités inter-directionnelles.
- Au niveau ministériel : bilan tous les six mois du dispositif présenté au CTM .

III - Modalités pratiques d'accompagnement des agents

1 - Conditions d'affectation dans les structures d'accueil

Les agents ont un droit d'affectation prioritaire dans leur direction d'origine. Tous les agents seront assurés de se voir proposer prioritairement une nouvelle affectation en interne.

Si cette option n'était pas possible, les agents concernés pourront rejoindre une autre direction, dans les conditions décrites ci-dessus, en particulier au II-3 paragraphe 3.

2 - Position statutaire

Elle est inchangée dans le cas de la mobilité intra-directionnelle qui est mise en œuvre par le dispositif prévu de mutation interne.

Dans le cas de de la mobilité inter-directionnelle, deux options existent:

- le détachement dans un corps ou sur un emploi de la direction d'accueil : l'agent bénéficie d'une double carrière et d'une rémunération calculée selon les barèmes de la direction d'accueil.
- l'affectation en position normale d'activité (PNA): l'agent demeure géré par sa direction d'origine et sa rémunération, payée par la direction d'accueil, est calculée selon les règles de sa direction d'origine.

A titre exceptionnel, et de manière transitoire, une mise à disposition (MAD) par la direction d'origine pourrait être envisagée pour faciliter l'opération d'affectation en permettant le portage temporaire des agents accueillis par la direction d'origine . Elle ne pourra excéder une année.

Les agents concernés bénéficieront d'un conseil personnalisé, leur permettant de choisir la position statutaire la plus conforme à leur situation et à leurs aspirations.

Sur le plan budgétaire, la rémunération des agents est prise en charge par l'administration qui emploie effectivement l'agent, sous réserve des MAD gratuites

3 - Rémunération

Le principe est la garantie de la rémunération de l'agent : la nouvelle affectation ne doit entraîner aucune baisse de rémunération.

Les agents seront éligibles aux dispositifs indemnitaires en vigueur mis en place en cas de restructurations.

Il s'agit notamment de la garantie de la rémunération avec application de l'indemnité différentielle conformément à la décision Ministre du 20 décembre 2005 - volet 1):

« tout agent titulaire qui serait amené à changer de poste dans le cadre d'un abandon de mission ou d'une réforme, se traduisant par la suppression, le rapprochement, la restructuration ou la délocalisation d'un ou plusieurs services ou partie de services, ou à la suite de la suppression de son emploi, et verrait sa rémunération réduite, bénéficie d'une garantie de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle- volet I. »

Cette indemnité différentielle est versée dans le cadre du régime indemnitaire applicable. Elle décroît progressivement au fur et à mesure des gains d'échelon ou des promotions dont bénéficient les agents concernés.

Le cas échéant, les agents pourront bénéficier des dispositifs de prime à la mobilité dans le cadre d'une restructuration en cas d'éloignement géographique (changement de résidence administrative, cf arrêtés du 4 février 2009 portant sur les conditions de modulation de la prime de restructuration de service et institué par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 et portant sur les modalités de

calcul de l'indemnité de départ volontaire institué par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008).

4 - Intéressement collectif

Si un dispositif d'intéressement collectif est mis en place, les agents bénéficient du dispositif et des montants proposés par la direction au sein de laquelle ils sont effectivement employés.

5 - Règles de gestion de proximité et temps de travail

Les agents affectés dans une autre direction que leur direction d'origine, relèvent des règles de gestion de proximité de la structure au sein de laquelle ils sont affectés.

En particulier, ils se voient appliquer les régimes horaires en vigueur au sein de la structure d'accueil.

6 - Information et transparence sur le processus de restructuration

Un dispositif d'information spécifique sera mis en place pour les agents dont les postes sont susceptibles d'être modifiés ou supprimés (information supplémentaire sur les évolutions des réformes en cours, facilitation d'accès aux fiches de postes les concernant au sein de leur direction au plan local et/ou national...).

7 - Déroulement de carrière

Les agents affectés en PNA dans les directions d'accueil bénéficieront des mêmes perspectives de déroulement de carrière que dans leur direction d'origine, en termes d'avancement d'échelon, promotion de corps et de grade.

Les agents détachés dans un corps de la direction d'accueil bénéficieront, pour leur part, des mêmes perspectives de déroulement de carrière que leurs collègues de la direction d'accueil, en termes d'avancement d'échelon, promotion de corps et de grade.

8 - Retour éventuel dans la direction d'origine

Les agents affectés ou détachés en dehors de leur direction d'origine peuvent y revenir en participant s'ils le souhaitent, aux mouvements nationaux. S'il n'existe pas de dispositif de gestion des mobilités par le biais d'un mouvement, ils peuvent candidater sur les fiches de poste publiées par leur direction d'origine.

En ce qui concerne les agents qui souhaiteraient revenir au sein de leur direction d'origine au terme de leur détachement, le dispositif de retour sera examiné, sur leur demande, compte tenu des contraintes de service de la direction d'origine et de leurs souhaits.

Pour les agents en PNA, bien qu'ils soient affectés dans la direction d'accueil sans limite de durée, un point d'étape à 3 ans sera fixé par le gestionnaire RH de leur administration d'accueil afin de faire un point de situation en termes de carrière et de perspectives.

9 - Formation et accompagnement des reconversions professionnelles

Pendant la période de préparation de la restructuration, les agents dont le poste est reconfiguré, modifié ou supprimé bénéficient d'un dispositif de formation spécifique assorti, au préalable, d'un bilan professionnel.

Ce bilan, proposé à l'agent, sera réalisé par les conseillers mobilité carrière de la direction d'origine.

En cas de mobilité inter-directionnelle, ce bilan professionnel sera complété par un plan de formation personnalisé, réalisé par les conseillers mobilité carrière de la direction d'accueil, après évaluation des besoins de chaque agent.

Des formations d'adaptation à l'emploi et /ou à l'évolution de leurs qualifications, seront proposées aux agents concernés par la direction d'origine, en liaison avec la direction d'accueil, à chaque fois que ce sera nécessaire.

En cas de reconversion professionnelle, conformément aux dispositions prévues par le décret du 15 octobre 2007, le dispositif dit des « périodes de professionnalisation » pourra être utilisé par la mise en place d'une convention entre l'agent¹ et les administrations concernées.

Après leur arrivée effective dans la direction d'accueil, les agents bénéficieront du même accès à la formation que les agents de l'administration d'accueil.

10 - Entretien professionnel et reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Les agents affectés dans les directions d'accueil dans le cadre de la PNA, se verront appliquer les règles de leur direction d'origine en ce qui concerne le processus d'entretien professionnel et de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les agents détachés dans un corps de la direction d'accueil, pour leur part, se verront appliquer les règles de la direction d'accueil en ce qui concerne le processus d'entretien professionnel et de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Dans tous les cas, l'évaluation est conduite par le supérieur hiérarchique direct, qui appartient à l'administration d'accueil de l'agent.

11 - Santé et sécurité au travail, conditions de travail

Les directions veillent à garantir un environnement professionnel de qualité, notamment dans le cadre des orientations du plan ministériel actuellement en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail. Les agents relèvent du CHSCT correspondant au service au sein duquel ils travaillent effectivement.

12 - Dialogue social

Une concertation régulière avec les partenaires sociaux sera mise en place, au niveau ministériel et directionnel, dans le cadre des instances compétentes, tout au long du processus de restructuration mais également après cette période afin de dresser un bilan du dispositif d'accompagnement des mobilités mis en place.

Les agents nouvellement affectés bénéficieront des garanties liées à leur position statutaire, notamment pour la représentation de leurs intérêts dans le cadre des instances consultatives compétentes

13 - Accès à l'information directionnelle

A moins qu'ils n'aient été intégrés dans un corps de la direction d'accueil, les agents continuent d'accéder à l'intranet de leur direction d'origine, notamment pour tout ce qui concerne les informations RH.

¹ qui prévoit les nouvelles fonctions, la durée de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues.

14 - Cas particuliers de la DGDDI

Les agents de la branche surveillance qui seraient amenés à quitter les services actifs dans le cadre des mobilités décrites dans le présent document se verront appliquer les dispositifs de droit commun prévus par la DGDDI dans les cas de changement de branche.

