Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

SECRÉTARIAT D'ÉTAT AU NUMÉRIQUE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

ÉDITION 2019

Vademecum sur l'accompagnement des agents des pôles 3E des DIRECCTE

Version 2 du 14 mars 2019

OUTILS DE LA GRH

SG Secrétariat général

Trésor DIRECTION GÉNÉRALE

DGE DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES

Direction générale de l'administration et de la fonction publique Dgafp

Table des matières

Avant-propos 4
1. Le contexte de la réforme 5
1.1. Un contexte régional et institutionnel renouvelé 5
1.2. Le périmètre de la réforme des DIRECCTE 5
2. Le parcours d'accompagnement RH de l'agent 6
2.1. La cartographie des agents concernés 6
2.2. Le premier niveau d'accompagnement assuré par la DIRECCTE 7
2.3. L'accompagnement de l'agent par la PFRH et le CMC ministériel 8
3. Les outils mis à disposition dans le cadre de restructurations 11
3.1. Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents 11
3.2. Les dispositifs statutaires d'accompagnement des agents 15
3.3. L'appui interministériel à la mobilité et aux transitions professionnelles 15
3.3.1. Le marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines 15
3.3.2. Le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH) 17
3.4. Les dispositifs de formation professionnelle 18
3.4.1. Les offres de formation 18
3.4.2. Les dispositifs juridiques 20
3.4.3. L'accompagnement des agents 20
3.5. La mobilisation des dispositifs d'action sociale 21
3.5.1. L'action sociale ministérielle 21
3.5.2. L'action sociale interministérielle 23
3.5.3. Les actions en matière de logement 23
3.6. Le dispositif d'accompagnement psychologique 24
4. La conduite du dialogue social 26
5. Les acteurs mobilisés dans l'accompagnement 28
5.1. Les acteurs impliqués 28
5.1.1. Le conseiller-mobilité carrière des DIRECCTE 28
5.1.2. Les acteurs au sein des PFRH 29
5.2. La gouvernance du dispositif d'accompagnement 30
5.3. Les modalités de suivi du dispositif 31

Annexes 33
Annexe 1 : Réseau territorial des conseillères et conseillers mobilité carrière de proximité - DIRECCTE 34
Annexe 2 : Répertoire des agents de PFRH chargés de l'accompagnement individuel 36
Annexe 3 : Document de référence de l'accompagnement par la PFRH 40
Annexe 4 : Références 45

Avant-propos

Conformément à la circulaire Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale de l'Etat, les missions de développement économique au sein des actuels pôles « Economie Entreprises Emploi » (3E) des directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ont été redéfinies et recentrées sur des priorités stratégiques. A ce titre, une note conjointe du ministère de l'économie et des finances et du ministère du travail du 15 octobre 2018 précise le cadre général de la réforme ainsi que les principes régissant les dispositifs d'accompagnement des agents impactés par cette réorganisation.

Le présent vademecum a pour objectif de formaliser le dispositif d'accompagnement des agents, en précisant les outils mobilisables, et d'homogénéiser les process RH mis en œuvre dans chaque territoire. A ce titre, il est destiné à l'ensemble des acteurs locaux participant à la conduite de la réforme, tels que les services des DIRECCTE et les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

L'élaboration de ce vademecum est le fruit du travail conjoint de la DGAFP, du secrétariat général du ministère de l'économie et des finances et du secrétariat général des ministères sociaux. Ce document permet de présenter aux acteurs RH l'ensemble des dispositifs applicables. En outre, une Foire aux questions (FAQ) est mise en ligne sur une plateforme dédiée afin d'aider les acteurs participant au dispositif d'accompagnement. De manière complémentaire, des temps de préparation de l'accompagnement RH de la réforme ont été mis en place à l'occasion de séminaires nationaux des réseaux DIRECCTE et des PFRH avec le secrétariat général des ministères économiques et financiers, la DGAFP, la Direction générale des entreprises (DGE) et la Direction générale du Trésor (DGT) et le ministère des affaires sociales. Au niveau local, la liaison entre chaque DIRECCTE et chaque PFRH est établie afin de préparer les actions à mettre en œuvre pour assurer un accompagnement RH de qualité suite à la revue du champ d'actions des pôles 3 E des DIRECCTE.

La première version du vademecum répondait à un besoin immédiat des services en région, pour lesquels l'accompagnement des agents concernés par la réforme a débuté. Cette nouvelle version a été mise à jour s'agissant notamment des outils indemnitaires ou des outils non indemnitaires..

Par ailleurs, si ce vademecum a vocation à s'appliquer spécifiquement à la réforme menée au sein des pôles 3E des DIRECCTE, les dispositifs décrits pourront utilement être mobilisés dans d'autres contextes dans le cadre des plans de transformation ministériels prévus par Action publique 2022.

1. Le contexte de la réforme

1.1. Un contexte régional et institutionnel renouvelé

Les grands axes de la transformation de l'organisation territoriale des services publics ont été engagés à la rentrée 2018, conformément aux orientations fixées par le président de la République. Préfigurant les plans de transformation de services, la circulaire du premier Ministre publiée le 24 juillet 2018[1] trace les pistes d'évolution du périmètre des missions de l'Etat parmi lesquelles le développement économique. Le recentrage du rôle de l'Etat sur des activités stratégiques implique une réforme des services déconcentrés, dont le cadre général est prévu par la note précitée [2] du 15 octobre 2018. Afin de préciser les modalités de mise en œuvre de la réforme, Bruno LEMAIRE, Ministre de l'économie et des finances, a adressé une lettre aux agents des DIRECCTE[3] rappelant l'engagement et la mobilisation des services du ministère.

En effet, l'Etat a souhaité procéder à un exercice de clarification, qui concerne deux catégories d'acteurs locaux qui assumaient jusqu'à présent une fonction « généraliste », à savoir les services contribuant au développement économique dans les pôles 3E des DIRECCTE et les Chambres de commerce et d'industrie.

Le paysage des acteurs locaux du développement économique a en effet été marqué au cours des dernières années par de profondes évolutions. Avec les programmes successifs des investissements d'avenir, le soutien de l'Etat s'est inscrit de manière croissante dans le cadre d'appels à projets thématiques alors que les actions individuelles, puis collectives, en direction des entreprises disparaissaient. En parallèle, de nouveaux opérateurs sont montés en puissance, tels la Banque publique d'investissement ou Business France, sur des créneaux clairement identifiés. Enfin, la loi NOTRE est venue consacrer le rôle de chef de file, parmi les collectivités territoriales, des régions en matière de développement économique.

En 2016, les services territoriaux de l'Etat en matière économique ont été réorganisés sur le plan territorial pour s'adapter aux nouvelles grandes régions, mais sans qu'il ait été décidé de revoir leur missions.

Face la multiplication des acteurs publics et privés, notamment généralistes, l'Etat a choisi de faire évoluer le positionnement de certains d'entre eux vers une offre de service mieux identifiée, différenciante et complémentaire de celle des autres acteurs.

1.2. Le périmètre de la réforme des DIRECCTE

L'intervention de l'Etat en région est recentrée autour de missions stratégiques en matière de développement économique. Les pôles 3E des DIRECCTE conduisent depuis 2010 des missions de développement économique dans plusieurs domaines : industrie, commerce et artisanat, tourisme, commerce extérieur et intelligence économique.

Leurs actions sont par ailleurs de nature diverse, comprenant notamment des visites d'entreprise, l'instruction de dossiers individuels (ex. : rescrits de crédits d'impôt innovation), le suivi des pôles de compétitivité, l'accompagnement des entreprises (ex. : dans les appels à projets nationaux ou

[1] Circulaire du Premier ministre n°6029 du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics (cf. annexe 6)

[2] Note du 15 octobre 2018 sur la réforme des services déconcentrés en charge du développement économique (pôles 3E) dans les DIRECCTE (cf. annexe 6)

[3] Cf. annexe 6

européens) ou la déclinaison de politiques publiques de l'Etat (ex. : amélioration de la qualité de l'offre touristique française).

Dans ce contexte de clarification rappelé ci-dessus, les missions de développement économique des pôles 3E des DIRECCTE seront concentrées, dans le futur « service économique de l'Etat en région », 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.

Des missions régaliennes ont été en outre conservées, bien que le cas échéant redimensionnées, autour des fonctions de référent unique aux investissements ou de médiation des entreprises. Les fonctions liées à l'information stratégique et à la sécurité économique ne sont quant à elles pas impactées. En revanche, les autres missions – notamment les actions internationales, les visites d'entreprises hors filières stratégiques régionales, la tutelle des réseaux consulaires, les diverses actions en matière de tourisme – ne sont plus assurées dans le « service économique de l'Etat en région ».

L'orientation retenue a été le maintien du « service économique de l'Etat en région » au sein de la DIRECCTE pour poursuivre le développement des synergies mises en œuvre depuis la création de ces entités régionales il y a près de 10 ans. Si une évolution du rattachement du SEER devait intervenir après 2019, les conditions d'exercice des missions feraient l'objet d'une nouvelle évaluation.

Ce repositionnement a vocation s'est traduit dans la nature des missions des futurs services économiques régionaux de plusieurs manières :

-il s'agit tout d'abord de concevoir un Etat territorial plus stratège, dont le rôle est de décliner les orientations nationales en les articulant avec le contexte régional ;

-il s'agit de même de définir une population plus ciblée d'entreprises stratégiques suivies en région, au sein des filières actives sur le territoire (se substituant notamment aux 7000 visites annuelles de toute nature) ;

-il s'agit enfin de faire monter en puissance un rôle de pilotage opérationnel et d'animation par l'Etat des acteurs régionaux (conseil régional, fédérations, filières dans les territoires, opérateurs de l'Etat) pour assurer la mise en œuvre des plans gouvernementaux concernant les entreprises (au lieu d'un rôle de traitement de dossiers/procédures concernant des entreprises individuelles).

2. Le parcours d'accompagnement RH de l'agent

2.1 La cartographie des agents concernés

Au 1er septembre 2018, les effectifs dédiés au développement économique sur les programmes 134 et 305 s'élèvent à :

-359 agents sur le programme 134 dont :

o 296 agents de catégories A et A+ (dont 160 ingénieurs de l'industrie et des mines, 15 ingénieurs des mines) ;

o53 agents de catégorie B ;

o10 agents de catégorie C.

Sur cette activité, dont 49 % des agents sont issus de la filière technique et 51 % de la filière administrative (en incluant dans les corps administratifs les corps DGFIP (16), INSEE (1), DGDDI (2), DGCCRF). La répartition par genre s'établit à 49 % de femmes et 51 % d'hommes pour un total global d'agents de 50 ans et plus de 41 %.

-38 agents sur le programme 305 dont :

o22 agents de catégorie A et A+ ;

o13 agents de catégorie B ;

o3 agents de catégorie C.

Sur cette activité, qui ne comprend que des agents administratifs, la répartition par genre s'établit à 52 % de femmes et 48 % d'hommes pour un total global d'agents de 50 ans et plus de 88 %.

La réorganisation des pôles 3E conduira au maintien de 132 emplois sur l'ensemble du territoire national concerné (12 régions). Ils seront tous portés par le programme 134 et assureront la mise en œuvre des missions présentées ci-dessus.

La répartition de ces 132 postes entre les différentes régions est à ce stade prévue comme suit :

Auvergne-Rhône-Alpes	13
Bourgogne Franche Comté	9
Bretagne	8
Centre Val de Loire	8
Grand Est	13
Hauts de France	11
Ile de France	15
Normandie	9
Nouvelle Aquitaine	13
Occitanie	12
Pays de la Loire	10
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11

La répartition des 132 postes s'est effectuée de manière homothétique par rapport à la répartition actuelle des postes du programme 134. La diminution est toutefois légèrement plus faible pour les régions les moins étendues.

2.2 Le premier niveau d'accompagnement assuré par la DIRECCTE

Un accueil de premier niveau a été assuré en interne par l'administration concernée par la réforme. Le dispositif d'accueil et d'information permet aux agents de solliciter un accompagnement individuel s'ils le souhaitent, au regard du projet professionnel envisagé. Il importe que cet échange ait lieu dans

des conditions de confiance et d'écoute optimales, afin de notamment repérer les situations d'inquiétude individuelle et collective et ainsi, mieux les prévenir.

Dans un premier temps, les campagnes d'entretiens par les DIRECCTE ont pris la forme d'entretiens bilatéraux organisés entre l'agent et sa hiérarchie : chef de pôle, SG ou DIRECCTE. Une nouvelle campagne d'entretiens est engagée pour collecter les premiers souhaits des agents et détecter les agents pour lesquels un accompagnement personnalisé est nécessaire.

Par ailleurs, chaque DIRECCTE a publié les fiches des postes proposés au sein du « service économique de l'Etat en région », rédigées au sein de groupes de travail conduits en novembre 2019. Les agents qui souhaitaient intégrer le nouveau service ont pu candidater à ces postes réservés aux agents concernés par la réforme des DIRECCTE. Les résultats du positionnement ont communiqués aux agents, en fonction de critères communs à toutes les DIRECCTE.

2.3 L'accompagnement de l'agent par la PFRH et le CMC ministériel

Après un échange de premier niveau assuré par la hiérarchie de la DIRECCTE, l'accompagnement personnalisé est proposé à chaque agent par le CMC de la DIRECCTE, en lien avec le service RH. L'agent accompagné s'engage alors dans un parcours individualisé lui permettant de définir son projet professionnel selon son souhait de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Les axes du dispositif d'accompagnement sont :
-Individualisation du parcours d'accompagnement,
-Priorité donnée au projet professionnel de l'agent dans la période transitoire,
-Réalisation d'une mobilité effective avant la fin d'année 2019.

La publication des résultats du positionnement des agents au sein du nouveau « service économique de l'Etat en région » remplaçant les pôles 3E précisera le périmètre des agents à accompagner. Ceux qui le souhaitent peuvent solliciter un accompagnement personnalisé afin d'effectuer une mobilité au sein d'un autre service des ministères économiques et financiers, d'un service de l'Etat, d'un autre versant de la fonction publique, ou bien du secteur privé.

L'agent doit indiquer à son service RH, et au CMC de la DIRECCTE, si son projet professionnel concerne une mobilité hors des ministères économiques et financiers, afin que la PFRH intervienne dans le processus. Toutefois, les services RH de la DIRECCTE, et le CMC de la structure, demeurent pilote du dispositif d'accompagnement en s'assurant du suivi d'un parcours adapté pour chaque agent au regard de son projet professionnel. A cette fin, un outil de reporting des accompagnements personnalisés est transmis mensuellement par la PFRH, après regroupement des informations avec les services de la DIRECCTE lors du comité local d'accompagnement, à la DGAFP (**animationrh.dgafp@finances.gouv.fr)** et au pôle national d'accompagnement (*via* **antenne-information.rh@finances.gouv.fr)**.

L'accompagnement individuel sera conduit au niveau local par les plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH) si le projet de l'agent implique une mobilité inter ministérielle, inter fonctions publiques ou une reconversion vers le privé. Les PFRH, pilotées par la DGAFP, disposent d'une expertise métier en conseil mobilité, d'une connaissance du territoire et du bassin d'emplois et des partenariats utiles. Les PFRH suivront individuellement chaque agent concerné afin de l'aider à concrétiser ses souhaits (aide à l'élaboration de CV, préparation d'entretiens, bilans professionnels, etc.), en liaison avec le conseiller mobilité carrière de la DIRECCTE.

- **Un projet professionnel au sein des ministères économiques et financiers**

Si le projet de l'agent concerne une mobilité au sein des ministères économiques et financiers, l'accompagnement sera intégralement assuré par le CMC de la DIRECCTE (ou le service RH) qui dispose

des outils nécessaires pour permettre l'accompagnent et l'adaptation à un emploi ministériel. Ce dernier trouvera un appui auprès du CMC de PFRH, ainsi que du réseau de la PFRH, concernant la méthode, les conseils ou l'expertise RH.

- **Un projet professionnel inter ministériel, inter fonctions publiques ou dans le secteur privé**

Si le projet de l'agent implique une mobilité vers un autre ministère, un autre versant de la fonction publique, ou bien une activité dans le secteur privé, l'accompagnement pourra être effectué par les acteurs désignés au sein de la PFRH du ressort territorial. Il importe que les conseillers chargés d'assurer l'accompagnement dans le cadre de la réforme soient bien identifiés par les agents. A cette fin, un « Répertoire des agents de PFRH chargés de l'accompagnement individuel », centralisant les coordonnées des interlocuteurs désignés dans le cadre de la réforme, est proposé en annexe de ce vademecum.

Cet accompagnement est réalisé en étroite coordination avec les services RH de la DIRECCTE, et son CMC qui assurent la coordination du dispositif global. Une mobilisation de tous les acteurs au niveau régional est donc attendue, aidée par des échanges réguliers, notamment au sein du pôle local d'accompagnement.

- **Le processus d'accompagnement par le conseiller mobilité-carrière (CMC) ministériel ou la PFRH**

Conformément à l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, chaque fonctionnaire peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé destiné à élaborer et à mettre en œuvre un projet professionnel. Cette garantie mobilisable à tout moment du parcours professionnel de l'agent devient fondamentale dans le cadre de restructurations de service.

Le processus global d'accompagnement personnalisé par le CMC ministériel ou le CMC de la PFRH se déroule en cinq phases :

1. Accueil **Informations**	Cette première phase permet de créer le contact entre le conseiller et l'agent afin d'identifier le besoin. Cet échange doit permettre de présenter l'offre d'accompagnement et donner les premières informations, afin d'orienter vers un autre interlocuteur si besoin.
2. Diagnostic **Conseils** **Pistes**	La phase de diagnostic se traduit par l'analyse du parcours professionnel de l'agent afin d'identifier le profil et les compétences qu'il détient. De cette étape essentielle découle la construction, ou dans certains cas l'approfondissement du projet professionnel individuel au regard des aspirations de l'agent. Selon les pistes envisagées, un plan d'action peut être coconstruit avec l'agent, prévoyant notamment des actions de formation en lien avec son projet professionnel.
3. Suivi des démarches de l'agent	L'accompagnement de l'agent peut nécessiter la définition d'un parcours de formation et la préparation aux entretiens de recrutement. Le CMC peut également proposer à l'agent une mise en situation professionnelle, en lui facilitant l'accès à des stages de découverte, d'immersion ou à des stages de pré-affectation. Enfin, l'agent et les recruteurs potentiels peuvent être mis en relation grâce aux réseaux entretenus par la PFRH au niveau de son ressort territorial.
4. Accompagnement à la prise de poste	Cette phase concerne principalement le gestionnaire RH de la structure recevant l'agent, qui doit faciliter l'intégration de l'agent dans son nouvel environnement professionnel. Des actions de formation spécifiques permettant l'adaptation au nouvel emploi pourront être également prévues par le CMC.
5. Bilan	Le bilan doit permettre de s'assurer de l'intégration de l'agent dans son nouveau service et de son niveau de satisfaction, grâce à un entretien d'étape avec le supérieur hiérarchique direct et *a minima*, un entretien de bilan avec le DRH. Si le parcours classique préconise un bilan à 6 mois, dans le cas particulier de l'accompagnement des agents des pôles 3E, un bilan de la prise de poste pourra être réalisé à 3 mois par le CMC ayant suivi l'agent afin de s'assurer de l'adaptation à son nouvel environnement de travail.

Le CMC chargé d'assurer l'accompagnement organise des entretiens de mobilité-carrière[4] avec l'agent, dont les axes sont précisés par le document de cadrage proposé en annexe. L'entretien est le point de départ d'un processus de réorientation débouchant sur un nouvel emploi, préparé à partir d'une fiche préétablie qui permettra de rédiger le compte rendu. En effet, les comptes rendus d'entretien de carrière constituent des outils de valorisation de leur parcours pour les agents et sont utiles pour l'élaboration du CV et de la lettre de motivation.

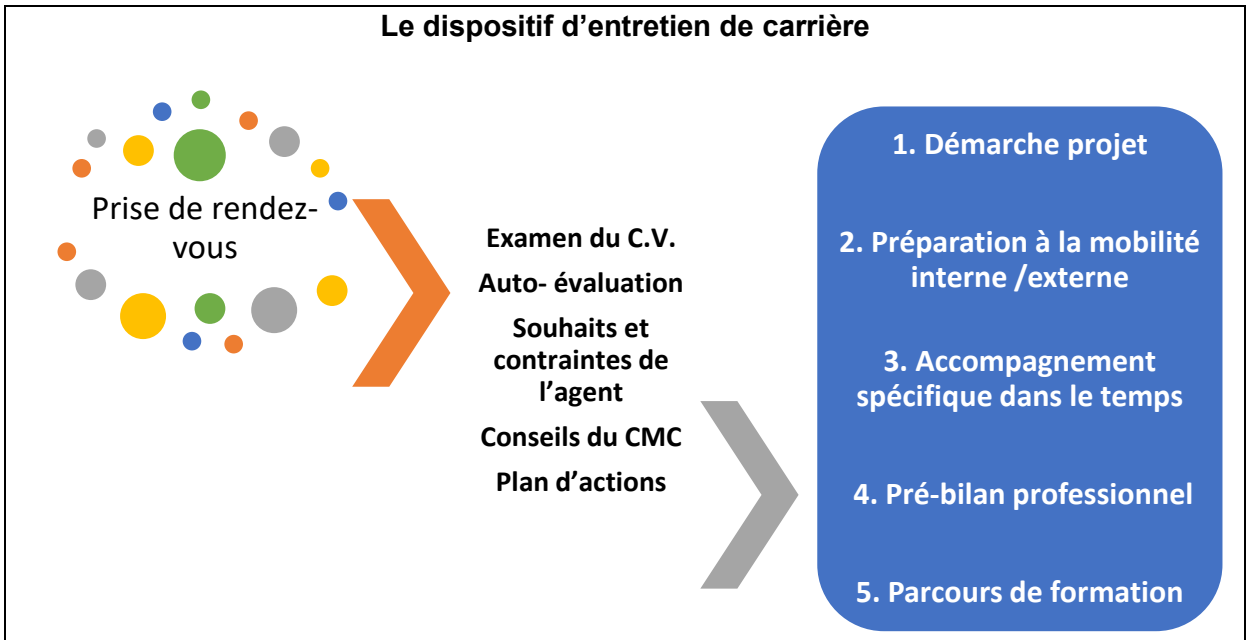
A travers ce processus d'entretiens, le CMC réalise une prestation de conseil ayant pour objectif la construction d'un parcours professionnel valorisant afin d'accompagner la transition professionnelle. Il s'agit d'analyser, avec l'agent, son parcours professionnel, ses compétences, de mettre en relief son

[4] Circulaire n° FP 158 du 9 juin 2008 relative à la mise en œuvre de la d'entretien et du bilan de carrière

expérience et ses aptitudes, de l'informer, de le conseiller et de l'accompagner dans la construction et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Par ailleurs, tout au long du dispositif d'accompagnement personnalisé, une période transitoire va s'ouvrir pendant laquelle les agents qui ne seront pas positionnés au sein du nouveau service économique se verront attribuer une « lettre de mission » précisant le périmètre de leurs activités jusqu'à leur mobilité effective. Durant cette période transitoire, la construction et la réalisation de leur projet professionnel est rendue prioritaire. A cet égard, outre les missions qu'ils devront assurer, les managers doivent garder à l'esprit la nécessité d'accorder des autorisations d'absences aux agents qui souhaiteraient réaliser des actions RH participant à leur projet professionnel (entretiens, actions de formations etc.).

Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé



Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques, 2016, DGAFP

3. Les outils mis à disposition dans le cadre de restructurations

3.1 Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents

Plusieurs dispositifs indemnitaires permettent d'accompagner les mobilités ou le départ des agents publics concernés par une restructuration de service.

a) La prime de restructuration de service (PRS)

<u>Base juridique en vigueur :</u>

- Décret n° 2008-366 modifié du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;

- Arrêté du 26 février 2019 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 modifié du 17 avril 2008.

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.

Pour ouvrir droit au versement de la PRS, l'opération de restructuration doit être prévue par arrêté ministériel. Celui-ci peut, le cas échéant, lister les postes et les emplois restructurés ouvrant droit au bénéfice de cette prime.

Le montant maximum de cette indemnité est fixé à 30 000 €.

La PRS est composée de deux parts cumulables, déterminées en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et de la situation familiale des agents :

- La première part tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, les montants évoluant en fonction de l'accroissement de la distance ;

Moins de 10 km*	1 250 €
Entre 10 et 19 km	2 500 €
Entre 20 et 29 km	5 000 €
Entre 30 et 39 km	7 500 €
Entre 40 et 79 km**	9 000 €
Entre 80 et 149 km**	12 000 €
A partir de 150 km	15 000 €

* Le montant correspondant à la tranche moins de 10 km n'est versé que si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté.
** Les montants des tranches 40-79 km et 80-149 km sont majorés de 3 000 € si l'agent a au moins un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale.

- La deuxième part prend en compte le changement de résidence familiale ou la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale découlant de la mobilité de l'agent.

Mobilité géographique avec changement de la résidence familiale si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10 000 €
Mobilité géographique avec la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	12 500 €
Mobilité géographique avec changement de la résidence familiale si l'agent a un ou des enfant (s) à charge	15 000 €

La PRS peut être partiellement **cumulée** par un couple d'agents publics concerné par la même opération de restructuration. En effet, les agents mariés ou pacsés qui sont concernés par la même opération de restructuration peuvent chacun percevoir la part attribuée au titre du changement de résidence administrative. En revanche, dans l'hypothèse où les agents changent, en outre, de résidence familiale, seul un des deux conjoints, désigné d'un commun accord, peut percevoir la part attribuée au titre du changement de résidence familiale.

La PRS peut être complétée par une **allocation d'aide à la mobilité du conjoint** fixée forfaitairement à 7 000 € si le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle pour accompagner le bénéficiaire de la PRS dans sa mobilité géographique.

La PRS est applicable aux fonctionnaires, aux ouvriers de l'Etat et aux agents publics sous contrat à durée indéterminée, affectés au sein des pôles 3 Ey compris les agents détachés, mis à disposition ou en position normale d'activité. On notera que les agents affectés et **nommés depuis moins d'un an** dans le service qui fait l'objet de l'opération de restructuration sont **désormais éligibles** à la PRS alors qu'ils en étaient exclus auparavant.

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 lui verseront la PRS et non le conseil régional.

b) Le complément 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 restructuration de service. Elle permet, si la rémunération de l'emploi d'accueil est inférieure à celle dont bénéficiait l'agent au titre de l'emploi supprimé, de maintenir la rémunération de l'agent pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

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

Les fonctionnaires d'une autre fonction publique en position de détachement dans un pôle 3E dont le poste est supprimé sont également éligibles au CIA.

Pour ouvrir droit au versement du CIA, l'opération de restructuration doit être prévue par arrêté ministériel. Celui-ci peut, le cas échéant, lister les postes et les emplois restructurés ouvrant droit au bénéfice du CIA.

Le montant du CIA est égal à la différence de la rémunération brute annuelle (traitement indiciaire et primes) **de l'agent entre son poste d'origine et le poste d'accueil**, à l'exclusion des remboursements de frais, des majorations et indexation de traitement outre-mer, de l'indemnité de résidence (métropole ou étranger), des indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger et la primo-affectation, des versements occasionnels liées à l'appréciation individuelle ou collective de servir, des indemnités correspondant à un fait générateur unique ou liées à l'organisation du travail, et des indemnités d'enseignement et de jury.

A l'issue d'une première période de trois ans, la différence de rémunération est réexaminée. En cas de différence défavorable à l'agent, le montant du CIA est adapté et son versement prolongé pour une seconde période de trois ans.

Le CIA est à la charge de 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.

c) La majoration de l'indemnité pour changement de résidence

Une majoration de l'indemnité pour changement de résidence est prévue pour une mutation d'office prononcée à la suite de la suppression, du transfert géographique, de la transformation de l'emploi occupé ou après y avoir accompli la durée maximale d'affectation fixée pour cet emploi[5].

d) L'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service (IDV)

Base juridique en vigueur :

- Décret n° 2008-368 modifié du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ;
- Arrêté du 26 février 2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service.

Cette indemnité est conditionnée à la démission de l'agent public. Elle vise à indemniser la rupture du lien au service entre l'agent et l'administration.

L'IDV pour restructuration peut être attribuée au bénéfice des agents civils de l'Etat (titulaires, ouvriers d'Etat autres que ceux relevant du ministère des armées et non titulaires CDI) qui démissionnent lorsque leur poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. Les agents démissionnaires doivent être à deux ans ou plus de l'âge d'ouverture des droits (AOD) à pension au moment de l'envoi de leur demande de démission à l'administration.

Pour qu'une opération de restructuration ouvre droit au versement de l'IDV, le service doit figurer dans la liste des services réorganisés fixée par arrêté ministériel qui précise la période durant laquelle elle peut être attribuée.

Les agents en disponibilité, en congé sans rémunération ou en congé parental ne peuvent pas bénéficier de l'IDV pour restructuration de service mais le peuvent au titre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Le montant de l'IDV pour restructuration est déterminé par l'ancienneté de l'agent, soit 1/12ème de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années de services effectifs dans les trois fonctions publiques dans la limite de 24 mois de rémunération.

La rémunération brute annuelle considérée est celle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la démission, à l'exclusion des remboursements de frais, des majorations et indexation de traitement outre-mer, de l'indemnité de résidence à l'étranger, des indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger et la primo-affectation, et des indemnités d'enseignement et de jury.

L'agent souhaitant bénéficier de l'indemnité de départ volontaire doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à son administration une demande préalable d'attribution de l'IDV. L'administration doit répondre à cette demande dans un délai de deux mois et informer l'agent du montant de l'IDV qui lui sera attribuée. L'absence de réponse de l'administration à l'issue du délai de deux mois vaut refus.

En cas de réponse favorable de l'administration à sa demande préalable d'attribution de l'IDV pour restructuration, l'agent doit adresser sa demande de démission à l'administration au plus tard deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Les délais réglementaires applicables sont ceux qui encadrent la procédure de démission des fonctionnaires et des contractuels ainsi que les délais contentieux des décisions individuelles. L'administration dispose de quatre mois pour répondre à la

[5] Décret n°90-437 du 28 mai 1990, décret n°98-844 du 22 septembre 1998

demande de démission du fonctionnaire[6] et de deux mois pour les contractuels selon leurs droits à préavis[7]. L'absence de réponse dans ces délais vaut refus de la demande de démission. La date de prise d'effet de la démission est fixée par l'administration.

Dans la mesure où l'administration a répondu favorablement à la demande préalable d'attribution de l'IDV, il convient donc que le délai d'acceptation de la démission soit réduit au strict minimum de temps. Un traitement fluide des demandes de démission avec attribution de l'IDV est en effet indispensable pour donner une visibilité aux agents sur leur prise de décision et faciliter les restructurations.

L'agent démissionnaire ne peut pas réintégrer le service public pendant cinq ans après la cessation de fonction sauf à rembourser l'IDV.

Nota : Le dispositif d'attribution de l'IDV pour reprise/création d'entreprise fait l'objet de conditions d'attribution différentes et les modalités de calcul sont propres à chaque périmètre ministériel.

3.2 Les dispositifs statutaires d'accompagnement des agents

En l'état actuel du droit, l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit cinq priorités d'affectation, sous couvert de la prise en compte des nécessités de service :

- Etre séparé de son conjoint ou de son partenaire de PACS ;
- Etre en situation de handicap ;
- Exercer dans un quartier urbain où se pose des problèmes sociaux ou de sécurité ;
- Voir son emploi supprimé (priorité de réemploi sur la même zone géographique) ;
- Justifier du Centre des intérêts moraux et matériel (CIMM) pour les mobilités vers l'outre-mer.

Par ailleurs, la DGAFP mène une réflexion pour doter les administrations de moyens permettant de mieux accompagner les transitions professionnelles des agents. Les objectifs opérationnels sont d'aménager un cadre de formation adapté à la reconversion professionnelle, de favoriser les mutations et le réemploi au sein d'un même ministère ou sur une même zone territoriale, ainsi que de prévoir un mécanisme favorisant la reconversion vers le secteur privé.

3.3 L'appui interministériel à la mobilité et aux transitions professionnelles

3.3.1 Le marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines

Pour accompagner et appuyer les ministères, la DGAFP propose une « palette de services », parmi lesquels des outils tels que le marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines, notifié le 6 décembre 2018.

La mutualisation des livrables et le pilotage coordonné par la DGAFP et la direction des achats de l'Etat (DAE) sont porteurs d'une plus grande efficacité des achats de prestations intellectuelles RH. La pleine connaissance de ce qui a été produit pour les uns permet d'éviter la redondance de prestations semblables chez les autres, tout en intégrant les retours d'expérience pour ajuster et compléter les besoins exprimés. Ce marché participe à la rationalisation des achats de l'Etat : porté au niveau interministériel, les ministères doivent y recourir si les prestations attendues sont couvertes par ce marché.

[6] Article 58 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

[7] Articles 46 et 48 du décret n°86- 83 du 17 janvier 1986

Ce marché, activé sur les crédits ministériels, prend la forme d'un accord cadre mixte multi attributaires permettant le référencement de prestataires auprès desquels des commandes directes seront possibles ou qui seront mobilisés le cas échéant, par des marchés subséquents.

Le schéma proposé pour les commandes directes distingue des prestations participant au renforcement de la fonction RH (par exemple, optimisation de processus RH y compris leur dématérialisation…), des prestations d'appui aux transformations (par exemple, rénovation du dialogue social) et des prestations de soutien au déploiement des politiques RH (par exemple, construction d'une démarche compétence, développement de la culture managériale, etc.). Pour des besoins non couverts par ces prestations car trop spécifiques, d'envergure ou non connus à ce jour, les ministères auront la possibilité de recourir à des marchés subséquents.

Après la notification du marché public interministériel à cinq prestataires, l'attribution des bons de commande s'effectuera selon le principe du tourniquet simple. Ce dernier prévoit que les bons de commande sont attribués à tour de rôle, selon l'ordre de classement des offres obtenu lors de la mise en concurrence initiale. Ainsi, le premier bon de commande est notifié au candidat dont l'offre est arrivée en première position du classement lors de la procédure concurrentielle avec négociations de l'accord-cadre, le deuxième bon de commande est attribué au candidat dont l'offre est arrivée en deuxième position et ainsi de suite, le roulement reprenant au début une fois l'ensemble des cinq titulaires sollicités.

Une exception à ce principe est prévue lorsqu'un bon de commande a pour objet de permettre la continuité d'une même mission, celui-ci est attribué au titulaire qui l'a débutée. A titre d'exemple, la mise en œuvre d'un schéma cible élaboré dans le cadre d'une commande précédente sera réalisée par le titulaire de celle-ci.

Les missions des achats des ministères sont chargées d'assurer la bonne application de ces principes. A ce titre, elles sont les points d'entrée de chaque direction métier dans le cadre d'une expression de besoins, avant tout contact avec les prestataires, et les conseillent dans la définition des commandes.

Suite à la notification, des actions d'information (réunion de présentations des prestataires retenus, diffusion de la doctrine d'emploi du marché…) seront entreprises auprès des ministères et des services déconcentrés afin qu'ils s'approprient cet outil. Une réunion d'information prévue en janvier 2019 permettra de présenter les modalités d'attribution des unités d'œuvres aux prestataires et de rappeler la coordination nécessaire à mettre en place entre les services métiers et le responsable achat.

Liste des commandes directes (Unité d'œuvre par bons de commande)

TABLEAU RECAPITULATIF DES UNITES D'ŒUVRE DU LOT 1 – Partie à bons de commande	
A. Renforcement de la fonction RH	Renforcement du positionnement et du rôle de la fonction RH
	Optimisation des processus RH
	Professionnalisation de la fonction RH
B. Appui aux transformations	Analyse d'impacts RH de la transformation et accompagnement au changement
	Rénovation du dialogue social
	Aide à l'élaboration de nouvelles prestations d'actions sociales pour accompagner les mobilités
	Appui aux mobilités
C. Soutien au déploiement des politiques RH	Professionnalisation du recrutement
	Accompagnement à la construction d'une démarche de gestion des compétences

	Développement de l'ingénierie de formation
	Appui à l'élaboration de parcours professionnels et accompagnement individuel
	Développement de la culture managériale
	Appui au déploiement des nouvelles organisations du travail
	Accompagnement de la réforme des instances médicales
	Conception et mise en œuvre des dispositifs de qualité de vie au travail, de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux
	Appui à l'élaboration d'une stratégie d'action sociale
	Appui au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique
	Accompagnement à une démarche de labellisation
	Accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche RSE

TABLEAU RECAPITULATIF DES UNITES D'ŒUVRE A PRIX PLAFOND DES MARCHES SUBSEQUENTS DU LOT 1	
CODE	**INTITULE**
L1-UOP1	Elaboration d'une vision stratégique, de scénarii et de plans d'action
L1-UOP2	Déclinaison de la vision stratégique RH en stratégie opérationnelle
L1-UOP3	Conception et mise en œuvre de la transformation RH
L1-UOP4	Sécurisation de la mise en œuvre de la transformation RH

3.3.2 Le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH)

La mise en place du FAIRH témoigne de la volonté du Gouvernement d'accompagner les agents et les services dans les transformations à venir en les dotant de moyens financiers permettant de mobiliser un accompagnement individuel et collectif.

Ce fonds placé sous la responsabilité du DGAFP, est doté de 50 millions d'euros en 2019, dont 80 % de crédits de dépenses de personnel (titre 2). Il permet de co-financer la conception comme la mise en œuvre opérationnelle des projets de transformation RH portés par les ministères ou leurs opérateurs employant des agents publics sous plafond d'emplois.

Les projets portés par ce programme doivent s'inscrire dans le cadre des plans ministériels de transformation. En effet, l'attribution du fonds permet l'accompagnement des agents publics dont les missions et les emplois évoluent afin notamment de permettre des mobilités fonctionnelle, géographique, au sein de la fonction publique ou vers le secteur privé. Ainsi, les projets pourront porter sur des dispositifs de formation, de valorisation des compétences et des talents, d'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de projets professionnels, ainsi que sur des indemnités versées aux agents pour faciliter les mobilités ou les départs de la fonction publique.

Les projets seront sélectionnés par un comité en fonction des critères suivants :
1.Qualité de la procédure RH proposée
2.Cohérence du projet avec les enjeux de transformation ministérielle
3.Description détaillée des besoins
4.Niveau de co-financement
5.Impact sur les effectifs et la masse salariale

L'instruction des demandes se fera au fil de l'eau, par la DGAFP, et l'examen sera réalisé en collaboration avec les services de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) afin de s'assurer de l'opportunité de la demande et de sa cohérence avec les politiques publiques portées par le ministère et de la direction du budget (DB) pour assurer une contre-expertise sur l'évaluation des dépenses.

Il convient de rappeler que ces projets ne peuvent être déposés que par les administrations centrales, qui pourront se rapprocher de leurs réseaux de services de l'Etat en région afin de recueillir les besoins selon le *modus operandi* qui leur convient. S'il est important de porter à la connaissance de l'ensemble des services l'existence et le fonctionnement de ce fonds, ce dispositif d'appui aux réorganisations n'est pas actionnable en tant que tel par les services déconcentrés mais uniquement par les administrations centrales.

3.4 Les dispositifs de formation professionnelle

La formation professionnelle est un levier essentiel dans la démarche d'accompagnement des agents pour les aider à mettre en œuvre leurs projets de mobilité ou/et de reconversion, notamment lorsque ceux-ci interviennent dans le cadre d'une restructuration. Les dispositifs de formation au sein de la fonction publique de l'Etat offrent des solutions et des outils variés, qui peuvent s'adapter aux besoins collectifs et individuels des agents.

Construire un projet de formation ne peut cependant s'envisager sans une analyse précise du besoin de l'agent. L'entretien avec le CMC, interlocuteur de premier niveau pour la définition de l'accompagnement (cf. *supra*), constitue un préalable incontournable pour analyser le projet professionnel de l'agent- notamment en termes de faisabilité - et définir, conjointement avec lui, le parcours de formation adapté (que les actions soient ministérielles, interministérielles ou mobilisées conjointement), et éventuellement les dispositifs juridiques qu'il convient de mobiliser.

Les CMC, en lien avec le service RH, doivent donc disposer d'une vision complète de l'offre disponible au niveau ministériel comme interministériel, afin de pouvoir conseiller et accompagner les agents. Ils doivent à cette fin pouvoir s'appuyer sur les conseillers formation des PFRH. Dans certains cas, et en particulier dans le cadre d'un projet professionnel interministériel ou inter fonctions publiques, l'avis préalable d'un CMC et/ou d'un conseiller formation de la PFRH ou sa présence lors des entretiens sont recommandés.

Les besoins exprimés dans le cadre de ces entretiens peuvent être formalisés sous forme de fiches navettes, régulièrement mises à jour par les différents acteurs du processus d'accompagnement, qui permettront de suivre la mise en œuvre de celui-ci.

3.4.1 Les offres de formation

Plusieurs types d'offres de formation peuvent être mobilisés, dans le cadre de dispositifs ministériels, interministériels, inter fonctions publiques ou extérieurs à la fonction publique.

Si ces actions de formation peuvent se dérouler alors que l'agent est encore sous la responsabilité de la DIRECCTE, en prévision d'une future prise de fonction, celles-ci peuvent également se dérouler après la prise de poste, avec accord du nouvel employeur, afin de garantir à ce dernier que l'agent disposera rapidement des compétences nécessaires à l'accomplissement de ses nouvelles missions.

3.4.2 Les dispositifs interministériels

Les plans régionaux interministériels de formation (PRIF), mis en œuvre par les PFRH, rassemblent l'ensemble des offres de formation collectives disponibles sur le territoire considéré pour les domaines

de compétences transverses. Certaines actions sont financées par les ministères dans le cadre des dispositifs ORAS[8] et OCT[9] et d'autres actions sont financées à travers les programmes 148 et 333.

Ces plans, qui proposent des actions en proximité des agents, sont par nature évolutifs et adaptables. Les PFRH peuvent les faire évoluer en fonction des besoins exprimés par les structures et les agents, le cas échéant en mobilisant des opérateurs et des partenaires (IRA, IGPDE, etc.).

3.4.3 Les dispositifs ministériels

Lorsque le dispositif interministériel ne répond pas au besoin, notamment dans le cas d'une demande ne relevant pas d'un domaine de compétences transverses, l'offre ministérielle peut être mobilisée.

En cas de demande de formation individuelle nécessitant une prise en charge de frais pédagogiques, le service en charge de la DIRECCTE peut demander la prise en charge des frais auprès de l'administration centrale dans le cadre d'un budget *ad hoc* mutualisé et centralisé. Les dépenses au titre de l'accompagnement des agents des pôles 3E prises en charge sur cette enveloppe sont ensuite éligibles au remboursement par le FAIRH au regard des dépenses engagées.

3.4.4 Les dispositifs de formation hors périmètre de l'offre de formation ministérielle ou interministérielle

Si le projet de l'agent concerne des fonctions au sein d'un autre ministère ou d'un autre versant de la fonction publique et que la réalisation de ce projet nécessite le suivi d'une formation spécifique, il convient de mobiliser les partenariats *ad hoc* afin de permettre l'inscription à ladite formation et son financement.

A cet égard, la PFRH est un interlocuteur incontournable en capacité de solliciter les partenariats nécessaires et d'accompagner la mise en œuvre des procédures administratives et financières adaptées.

3.4.5 L'accompagnement d'un projet impliquant une reconversion vers un nouveau métier

Se reconvertir vers un nouveau métier nécessite d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme ou par toute autre certification professionnelle. La formation permettant d'obtenir cette reconnaissance nécessite le plus souvent de libérer l'agent pour une durée relativement longue. Il convient alors de mobiliser l'un des outils juridiques présentés ci-dessous.

Lorsque le projet de l'agent implique l'exercice d'une activité professionnelle au sein du secteur privé, en qualité de salarié ou de travailleur indépendant, et que la réalisation de ce projet nécessite le suivi d'une formation, il convient alors de distinguer deux situations.

Si la formation est d'une courte durée (jusqu'à 2 ou 3 semaines), elle peut s'inscrire dans le cadre classique d'une formation professionnelle, financée sur les crédits du ministère, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un outil juridique spécifique. Il peut en être ainsi pour une formation relative à la création d'une entreprise (format qui peut être de 35 heures réparties sur 5 jours).

Si la formation visant à l'obtention d'une qualification est longue, la mobilisation d'un outil juridique adapté apparaît nécessaire.

---

[8] L'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise au bénéfice principal de ses agents.

[9] La construction d'une offre commune transverse (OCT) qui vise à confier à un ministère en région la responsabilité de porter des formations transverses ouvertes en interministériel.

3.4.6 Les dispositifs juridiques

La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique de l'Etat s'appuie sur différents outils qui peuvent s'adapter à une variété de situations. Il appartient au CMC, en lien avec le service RH, de déterminer les dispositifs adéquats pouvant être mobilisés, en fonction du besoin exprimé par l'agent et de sa situation particulière.

Ces dispositifs peuvent intervenir à différents moments de la mise en œuvre du parcours de formation, qu'il s'agisse du bilan de compétence[10], qui permet de faciliter la définition du projet professionnel et du parcours de formation ou de la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle, qui permet à l'agent de se voir reconnaître toute ou partie d'une qualification à travers un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

D'autres dispositifs peuvent également être mobilisés :

-La période de professionnalisation permet de réaliser, au sein d'une administration dans un cadre d'alternance, un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Pour les fonctionnaires, les périodes de professionnalisation peuvent en outre donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie.

-Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de parfaire leur formation personnelle pour suivre des actions qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. Ce congé peut être utilisé par chaque agent pour une durée de 3 années sur l'ensemble du parcours professionnel et ne donne lieu au versement d'une indemnité que pendant la première année (85% du traitement brut).

L'agent en poste dans un service en cours de restructuration peut également solliciter un congé de restructuration[11]. D'une durée de 12 mois maximum, celui-ci permet au bénéficiaire d'être considéré comme étant en activité, le temps de formation étant comptabilisé pour le calcul de l'ancienneté, pour la promotion sociale et pour la retraite. Par ailleurs, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale au traitement brut perçu au moment de sa mise en congé (plafond : indice 650). Les frais occasionnés par la formation restent néanmoins entièrement à la charge de l'agent.

N.B : Ce dispositif est susceptible d'évoluer dans le cadre du projet de loi sur la fonction publique en cours d'élaboration afin de permettre un meilleur accompagnement des transitions professionnelles des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration.

Il est précisé que le compte personnel de formation est un droit individuel qui n'a pas vocation à être mobilisé dans le cadre d'une action de restructuration.

3.4.7 L'accompagnement des agents

Les agents concernés par la réforme des pôles 3E doivent être considérés comme prioritaires pour le traitement de leurs demandes de formation, que celles-ci reposent sur un dispositif interministériel ou ministériel. Si une demande de formation doit suivre le processus de validation habituel, et que cette demande a fait l'objet d'un examen préalable par un conseiller mobilité carrière, elle doit être validée sans réserve par le supérieur hiérarchique de l'agent et, le cas échéant, le service RH de proximité (en fonction de l'organisation de chaque service).

[10] Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'Etat
[11] Décret du 19 mars 1993 instituant un congé de restructuration au bénéfice de certains agents de l'Etat.

Dans tous les cas, et quel que soit le dispositif mobilisé, les conseillers chargés d'assurer l'accompagnement dans le cadre de la réforme doivent être informés du déroulement des actions de formation et notamment de leur achèvement afin, le cas échéant, de pouvoir effectuer un point avec l'agent sur les modalités à mettre en œuvre.

3.5 La mobilisation des dispositifs d'action sociale

En tant que composante de la politique RH, l'action sociale collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles en leur apportant un service social. Elle est ouverte à tous les agents, actifs ou retraités, indépendamment de leur grade mais selon des conditions qui peuvent dépendre de leurs revenus ou de leur situation familiale.

L'action sociale peut être ministérielle, c'est-à-dire conçue et gérée par chaque ministère, et/ou interministérielle, c'est-à-dire conçue et gérée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les agents des ministères économiques et financiers bénéficient de l'action sociale ministérielle, mais également, comme l'ensemble des agents de l'Etat, de l'action sociale interministérielle (ASI), pilotée par la DGAFP.

3.5.1 L'action sociale ministérielle

La politique ministérielle d'action sociale

La politique ministérielle d'action sociale est concertée dans le cadre d'instances de dialogue social, nationales et locales. Elle mobilise pour sa mise en œuvre des acteurs organisés en réseau et implantés au plus près des agents et des associations en charge de certaines prestations (logement, restauration, tourisme social).

La politique ministérielle d'action sociale est élaborée par le Secrétariat général en concertation avec les directions à réseaux et les représentants des personnels[12]. Cette compétence est exercée, au sein du service des ressources humaines, par la sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail. Les décisions sont prises dans le cadre d'instances de concertation, conseil national de l'action sociale (CNAS) et conseils départementaux d'action sociale (CDAS).

Elles sont mises en œuvre avec le concours des trois opérateurs associatifs auxquels ont été confiées certaines prestations : l'Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières (ALPAF), l'Association pour la Gestion des Restaurants des Administrations Financières (AGRAF), et l'association Education et Plein Air Finances (EPAF).

site de l'ALPAF www.alpaf.finances.gouv.fr

site de l'AGRAF : www.agraf-asso.fr/

site de l'EPAF : www.epafvacances.fr/

[12] Arrêté du 15 janvier 2002 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'action sociale

Les délégations départementales de l'action sociale

Les délégations départementales de l'action sociale sont les antennes locales du Secrétariat général pour la mise en œuvre au plan local de l'action sociale ministérielle. Les délégués départementaux de l'action sociale sont chargés de l'information et de la mise en œuvre au plan local des prestations en matière de :

- Restauration : ils mettent en œuvre les solutions de restauration (conventions de restauration avec une structure extérieure lorsque cela est possible ou titres restaurant pour les agents qui n'ont pas de restaurant financés à proximité),
- Logement : ils sont le relais de l'association ALPAF pour l'attribution des logements ministériels (hors Paris)
- Vacances-loisirs : ils apportent leur collaboration à l'association EPAF pour l'acheminement des colonies,
- Petite enfance : ils gèrent dans certains départements des réservations de berceaux dans des crèches publiques ou privées.

> Pour retrouver les coordonnées d'une délégation départementale d'action sociale :
>
> https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/vie-quotidienne/action-sociale/je-recherche-ma-delegation-depar.html

Le réseau des acteurs du service social ministériel

Dans chaque département, un ou plusieurs assistants de service social sont au service des agents qui le souhaitent au sein de la délégation départementale de l'action sociale ou à l'occasion de permanences effectuées dans les services. Le service social[13] vise à accompagner les personnels rencontrant des difficultés afin de faciliter leur vie personnelle et l'exercice de leur activité professionnelle et contribue à prévenir les risques psychosociaux, à titre individuel et collectif.

L'assistant de service social peut conseiller sur les droits des agents ainsi que sur les dispositifs existants afin de les orienter auprès des organismes et institutions compétents. Astreint au secret professionnel, il propose une écoute et si nécessaire un accompagnement prolongé pour aider à trouver des solutions adaptées aux problèmes rencontrés.

Le réseau des assistants de service social des ministères économiques et financiers est mis à disposition des agents des pôles 3E 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). Des dispositifs d'appui à la parentalité (CESU- garde d'enfant 6-12 ans, accessible sous seuil de ressource, réservation de places en crèches) pourront de même être mobilisés en fonction de la demande des agents.

Un suivi hebdomadaire est opéré au niveau national à l'occasion de la réunion du pôle national d'accompagnement.

[13] Circulaire du Secrétaire général du 9 novembre 2016 relative aux missions et au cadre d'intervention du service social du ministère de l'économie et des finances

3.5.2 L'action sociale interministérielle

Présentée comme le socle de l'action sociale offerte à l'ensemble des agents et comme un élément d'harmonisation de leur situation, l'action sociale interministérielle (ASI) vise à répondre aux préoccupations et attentes générales exprimées par l'ensemble des agents de l'État. Elle est elle-aussi concertée dans le cadre d'instances de dialogue social nationales (comité consultatif interministériel d'action sociale (CIAS)) et régionales (sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)). Ces instances sont composées de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales et de représentants de l'administration.

Les bénéficiaires sont les agents publics rémunérés sur le budget de l'État, actifs ou retraités, les agents rémunérés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement ainsi que les agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif adhérant au dispositif.

La DGAFP finance des prestations dites « individuelles » mises en œuvre au niveau central, notamment le chèque-vacances et le chèque CESU-garde d'enfant 0-6 ans. Elle impulse et pilote également une politique d'équipement qui est mise en œuvre par les préfectures de région.

Les PFRH, à travers le/la conseiller(-ère) en action sociale et en environnement professionnel (CASEP), assurent le pilotage et le suivi des dispositifs régionaux d'action sociale interministérielle financés par le programme 148 (Fonction Publique) : réservation de places en crèches, logement temporaire, restaurants inter-administratifs (RIA) et démarche de schéma directeur régional de restauration (optimisation de l'offre selon les besoins des agents). Le/la CASEP peut également mobiliser l'action sociale interministérielle permettant l'accompagnement des mobilités. Une priorité pourrait être définie pour l'accès à un logement social et/ou à une place en crèche pour les agents des pôles 3E concernés par la réforme. Cette priorité devrait toutefois être discutée dans le cadre des instances de dialogue social. Par ailleurs, les agents concernés devraient respecter les conditions de ressources définies par la réglementation pour chacune des prestations.

Les catalogues des actions proposées par les SRIAS sont accessibles sur leur site internet ou sur demande auprès de la préfecture de région ou de la SRIAS.

> Pour retrouver les coordonnées de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) de la région :
>
> www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale

3.5.3 Les actions en matière de logement

Les prestations proposées concernent l'accès au parc locatif ministériel ou interministériel et aux dispositifs d'aides et prêts destinés à faciliter l'installation ou l'acquisition.

Les ministères économiques et financiers disposent d'un parc locatif important de 10 000 logements sociaux, réparti sur Paris et les départements franciliens et dans quelques villes de province, notamment dans les zones de forte tension immobilière. Les agents peuvent également accéder au parc de logements interministériels.

Des aides et prêts sont également proposés, qui couvrent l'installation, l'amélioration du logement et l'accession à la propriété. Une prestation permet de financer les travaux d'accessibilité,

d'aménagement et d'adaptation du logement liés au handicap. A l'exception de ce dernier et du prêt sinistre immobilier, toutes les prestations sont délivrées sous conditions de ressources.

L'ensemble de ces prestations est géré par l'association ALPAF (association pour le logement des personnels des administrations financières).

> Pour accéder à une prestation de logement ministérielle :
> - une prestation ministérielle d'aide ou de prêt : l'association ALPAF (http://www.alpaf.finances.gouv.fr/cms/sites/alpaf/accueil.html)
> - une demande de logement : le délégué départemental du lieu d'affectation
>
> Pour accéder à une prestation de logement interministérielle, temporaire ou pérenne :
> - la bourse interministérielle au logement pour la région Ile-de-France (http://www.fonction-publique.gouv.fr/bourse-au-logement-balae)
> - le/la CASEP de la région d'affectation pour toute demande de logement temporaire ou demande de logement social pour toutes les autres régions
> - le site de la SRIAS de la région d'affectation

Précision : Pour formuler une demande de logement social, que ce soit au sein du parc ministériel ou interministériel, un enregistrement préalable comme demandeur permettant d'obtenir un numéro unique est nécessaire.

Dans le cadre de la réforme des pôles 3E, les agents concernés dont la résidence administrative change 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, sous réserve de conditions de ressource.

Par ailleurs, l'aide à la première installation aux agents mutés ou déplacés en raison de la fermeture de leur service sera étendue aux agents concernés. De même, les prestations d'accession à la propriété pourront être majorées.

3.6 Le dispositif d'accompagnement psychologique

Un dispositif d'accompagnement psychologique a été spécifiquement mis en place dans le cadre de la restructuration des pôles 3E des DIRECCTE qui complète, selon les DIRECCTE, les dispositifs existants.

Les agents des ministères économiques et financiers en poste au sein des DIRECCTE ont la possibilité de consulter un psychologue clinicien de l'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources), un organisme spécialisé dans la prévention et l'accompagnement psychologique face aux situations de stress et de mal-être au travail.

> Numéro gratuit accessible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 :
>
> N° Vert **0800 10 30 60**

Les agents peuvent, le cas échéant, évoquer les difficultés qu'ils rencontrent auprès d'un psychologue clinicien, soumis au secret professionnel, spécialisé dans la prévention et l'accompagnement psychologique face aux situations de stress et de mal-être au travail.

Le dispositif ouvre l'accès à 5 consultations : la première se fait par téléphone et les autres (selon les souhaits de l'agent) peuvent être conduites par téléphone ou en face à face. Les consultations menées en face à face auront lieu, au choix, à proximité du lieu de travail de l'agent ou à proximité de son domicile.

Les agents qui souhaitent disposer d'un accès à un psychologue au-delà des 5 consultations prévues dans le dispositif seront invités à se rapprocher de leur réseau social pour mobiliser un psychologue sur une durée plus longue.

Par ailleurs, le réseau des psychologues des MEF pourra solliciter l'expertise de psychologues conventionnées via le réseau d'action sociale.

4. La conduite du dialogue social

Les organisations syndicales seront pleinement associées à la mise en œuvre de cette réforme *via*, notamment, le comité technique spécial des DIRECCTE, compétent pour examiner les missions et l'organisation du futur service de développement économique, ou en formation CHSCT, comme l'a rappelé la circulaire du 15 octobre 2018.

Le dialogue social s'organise principalement au sein du comité technique spécial des DIRECCTE et des DIECCTE.

4.1 Sur les textes d'organisation des DIRECCTE et des DIECCTE[14]

S'agissant de « services déconcentrés communs aux ministères économiques et financiers et aux ministères sociaux » (conformément à l'article 1er du Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DIRECCTE), l'instance compétente en termes de dialogue social est le Comité technique spécial des DIRECCTE institué par l'arrêté 25 septembre 2014 portant création d'un comité technique spécial des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions interministérielles des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En effet, l'article 1er de cet arrêté précise que cette instance a compétence pour connaître des questions et projets de textes intéressant l'ensemble des personnels des Direccte et des Dieccte s'agissant des matières suivantes :
-l'organisation et (le) fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
-la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
-les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
-et les évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels.
La mise en œuvre de la réforme des pôles 3E implique, à terme, la modification du décret institutif des DIRECCTE, à savoir le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009. Le CTS des DIRECCTE doit donc être consulté quant à toute modification de ce décret, ainsi que le Conseil d'Etat.

4.2 Sur l'arrêté « restructuration » ouvrant droit au versement des dispositifs indemnitaires d'accompagnement

En vertu de l'article 1er de l'arrêté du 25 septembre 2014 susmentionné, c'est également ce CTS qui examine l'arrêté de restructuration permettant le versement aux agents concernés des dispositifs indemnitaires d'accompagnement.

4.3 Sur les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail

La compétence du CTS des DIRECCTE étant admise quant aux questions de réorganisations des DIRECCTE, ce même CTS peut également être consulté en formation CHSCT.

Les compétences des comités techniques sont définies aux articles 34 à 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (parmi lesquelles figurent les problématiques liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail).

[14] Equivalent de la DIRECCTE en Outre-mer

En l'absence de CHSCT institué au niveau des DIRECCTE, le CTS des DIRECCTE peut être compétent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. La DGAFP, consultée, a confirmé cette analyse.

Parallèlement, les CTM des deux ministères concernés seront régulièrement informés.

4.4 L'étude d'impact

Le CTS du 13 novembre 2018 a acté la nécessité de conduire une expertise/étude d'impact en début d'année par un prestataire spécialisé. L'objectif de cette étude est d'analyser les impacts des changements sur les RH, notamment sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail etc.

SECAFI est le prestataire qui a été retenu pour mener cette expertise.

Un questionnaire a été envoyé le 4 mars aux 417 agents concernés ; ils disposent de 3 semaines pour répondre.

A l'issue de l'intervention du prestataire, le pôle national d'accompagnement RH susmentionné disposera d'un rapport d'expertise présentant une analyse des risques professionnels liés à la réorganisation pour les agents concernés ainsi que des préconisations pour accompagner et limiter ces risques.

5. Les acteurs mobilisés dans l'accompagnement

5.1 Les acteurs impliqués

5.1.1 Le conseiller-mobilité carrière des DIRECCTE

Les ministères ont mis en place des réseaux de conseillers mobilité carrière (CMC) chargés de travailler en synergie avec un ensemble d'acteurs impliqués dans la démarche d'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle[15].

Le réseau interministériel national des CMC est animé par la DGAFP et en région par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Les fonctions et les activités principales exercées par le conseiller mobilité-carrière, selon la définition de l'emploi-référence du répertoire interministériel des métiers de l'Etat sont les suivantes.

- Accompagner les agents et les services lors de changements (réorganisations, mutualisations, délocalisations…) qui ont un impact sur les situations individuelles

Les réformes conduisent à organiser la prise en charge des agents dont l'emploi peut être à court terme délocalisé ou transformé mais aussi à assurer une aide à la décision des managers pour la mise en œuvre des mesures de réorganisation des services.

Le CMC a, dans ce cadre, pour mission d'informer et d'accompagner :
- l'agent dans sa recherche de mobilité vers d'autres postes, d'autres métiers, d'autres employeurs, d'autres affectations géographiques. Il peut être amené à suivre la situation professionnelle d'agents en difficulté.
- le service dans le redéploiement de ses équipes ou la recherche d'agents qualifiés.

La mise en place de référents RH dans les services, notamment dans les périodes de réorganisation, est de nature à soulager le CMC dans sa fonction d'information. Celui-ci va alors se consacrer à l'élaboration du projet professionnel de l'agent. Pour le CMC, il s'agit d'une fonction d'accompagnement de la mobilité.

- Conseiller les agents tout au long de leur carrière

Le conseil en mobilité carrière vise à éclairer la personne dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel. Elle est reçue, à sa demande, en entretien confidentiel, par un professionnel du conseil.
Pour le CMC, il s'agit d'une fonction de conseil en évolution professionnelle concernant la construction du parcours de l'agent (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

- Conseiller les services à leur demande

Le DRH et les responsables de services peuvent faire appel au CMC afin de réaliser un diagnostic susceptible d'étayer leurs décisions managériales et d'organisation.
Par exemple, le CMC peut être consulté par les cadres « recruteurs » sur les profils à rechercher et sur les candidatures à sélectionner. Il est associé (avec le DRH) à la gestion de viviers de potentiels et de compétences.

[15] Le conseil en mobilité-carrière dans les services de l'État. Rôle et synergies au sein de la fonction RH, DGAFP

Les activités essentielles du CMC consistent à conduire des entretiens individuels, contribuer à l'animation du marché de l'emploi public, prospecter les emplois vacants et exercer une veille en matière d'évolution des organisations, juridique RH, de pratiques d'analyse des compétences.

La DGAFP conduit actuellement des travaux en coconstruction avec les ministères visant à renforcer l'accompagnement personnalisé au sein des administrations de l'Etat afin de rendre effective la garantie de l'article 22 du statut général des fonctionnaires qui opère une généralisation de l'accès à l'accompagnement personnalisé.

Une offre de service socle et interministérielle est en cours d'élaboration afin de renforcer la fonction des conseillers mobilité-carrière. La professionnalisation des CMC, notamment par le vecteur de la formation, constitue un des premiers axes de déploiement de ce renforcement de l'accompagnement personnalisé. La professionnalisation de la fonction de CMC s'appuie en partie sur les acteurs en PFRH, et notamment sur les CMC de PFRH chargés de l'animation du réseau.

5.1.2 Les acteurs au sein des PFRH

Les PFRH assurent un rôle d'appui auprès des services de l'Etat en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques RH. Placées auprès des SGAR, pôle mutualisation/modernisation des préfectures de région et pilotées par la DGAFP, DRH de l'Etat, les PFRH agissent dans les domaines de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, l'accompagnement personnalisé, la formation interministérielle, l'action sociale et l'environnement professionnel, l'organisation du travail et la conduite du changement RH.

S'appuyant sur leur connaissance du marché de l'emploi public local et sur les réseaux qu'elles ont mis en place, les PFRH accompagnent les transitions professionnelles des agents et développent la mobilité. Par ailleurs, le champ d'intervention des PFRH est amené à évoluer en fonction des besoins et spécificités locaux en matière de ressources humaines, comme le démontre l'accompagnement à la réforme des pôles 3E.

Les directrices et directeurs de PFRH assurent le pilotage de leurs services et apportent leur soutien aux managers des DIRECCTE (directrices, directeurs, secrétaires généraux) tant pour préparer, mettre en œuvre et suivre la plan d'accompagnement RH des agents de leurs services que pour un accompagnement individuel.

Parmi les différents conseillers présents dans les PFRH, les acteurs les plus directement mobilisés seront :

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

Le CMC de la PFRH favorise les mobilités interministérielles et inter versants de la fonction publique sur le territoire, en veillant au développement d'une approche mutualisée et territoriale de l'emploi public (développement des passerelles de mobilité au sein d'un même bassin d'emploi, appui aux démarches de réorientation professionnelle). Il est chargé de l'animation d'une communauté de professionnels et contribue à la professionnalisation des membres du réseau régional des chargés du conseil en mobilité-carrière.

Il intervient en support sur les opérations locales de mobilité en proposant :
- un conseil aux services en matière de reclassement, reconversion et de façon générale lorsque les modifications de l'organisation ont un impact sur les agents (réorganisation, redéploiement) ;
- une mobilisation des mesures incitatives à la mobilité.

Dans le cadre de la réforme des pôles 3E, les CMC des PFRH sont spécifiquement mobilisés pour accompagner les agents concernés qui souhaiteraient effectuer une mobilité interministérielle, inter fonctions publiques ou une reconversion professionnelle dans le secteur privé. Ils travaillent en lien avec le service RH de la DIRECCTE, et le CMC de la structure, qui pilotent le dispositif d'accompagnement des agents.

- **Le conseiller formation de la PFRH**

Le conseiller formation a pour missions principales d'animer le réseau régional des responsables de formation, développer des partenariats (écoles de service public, IRA, CNFPT, etc.), d'élaborer un plan régional interministériel de formation (PRIF), comportant un volet relatif aux priorités nationales et un relatif aux initiatives locales, ainsi que les formations mutualisées au sein du réseau.

Il a aussi pour missions de conseiller les services pour l'élaboration de leur plan de formation, et recueillir et analyser les besoins et les traduire en actions de formation en partenariat avec le réseau.

Dans le cadre de la réforme des pôles 3 E, les conseillers formation interviendront en soutien des CMC des PFRH pour les cas des projets personnels des agents incluant une formation de reconversion vers un nouveau métier.

- **Le conseiller en organisation du travail et conduite du changement**

Le conseiller en organisation du travail et conduite du changement a pour missions principales d'accompagner les services dans leurs projets stratégiques et de leur apporter des propositions concrètes d'amélioration de l'organisation du travail, de promouvoir la culture du management du travail et de la conduite du changement. Dans le cadre de la réforme des pôles 3E, les conseillers en organisation du travail et conduite du changement pourront accompagner les DIRECCTE dans la préparation des nouveaux services en accompagnant les collectifs de travail.

5.2 La gouvernance du dispositif d'accompagnement

5.2.1 Le pôle national d'accompagnement au niveau central

La cohérence des actions locales est assurée au niveau national par un pôle national comprenant les services RH du Secrétariat général des ministères économiques et financiers, ainsi que leurs homologues du ministère chargé des affaires sociales, la direction générale des entreprises, la direction générale du Trésor, la délégation générale au pilotage des DIRECCTE et la DGAFP.

Ce pôle national, en lien avec les DIRECCTE et les PFRH, s'assure du bon déroulement de l'accompagnement dans les différentes régions, facilite le partage de bonnes pratiques, fournit des réponses aux questions les plus fréquentes des agents et du réseau.

Des outils dédiés ont été mis en place afin de répondre aux questions des agents et des services. Ces travaux ont associé les Secrétaires généraux des DIRECCTE. Une antenne nationale d'information, antenne-information.rh@finances.gouv.fr a été ouverte à tous les agents concernés par la réforme, quel que soit le programme budgétaire qui les rémunère. Les réponses sont transmises dans un délai maximal de sept jours.

Par ailleurs, un comité stratégique se réunit une fois par mois afin de faire le point sur l'avancée de la réforme.

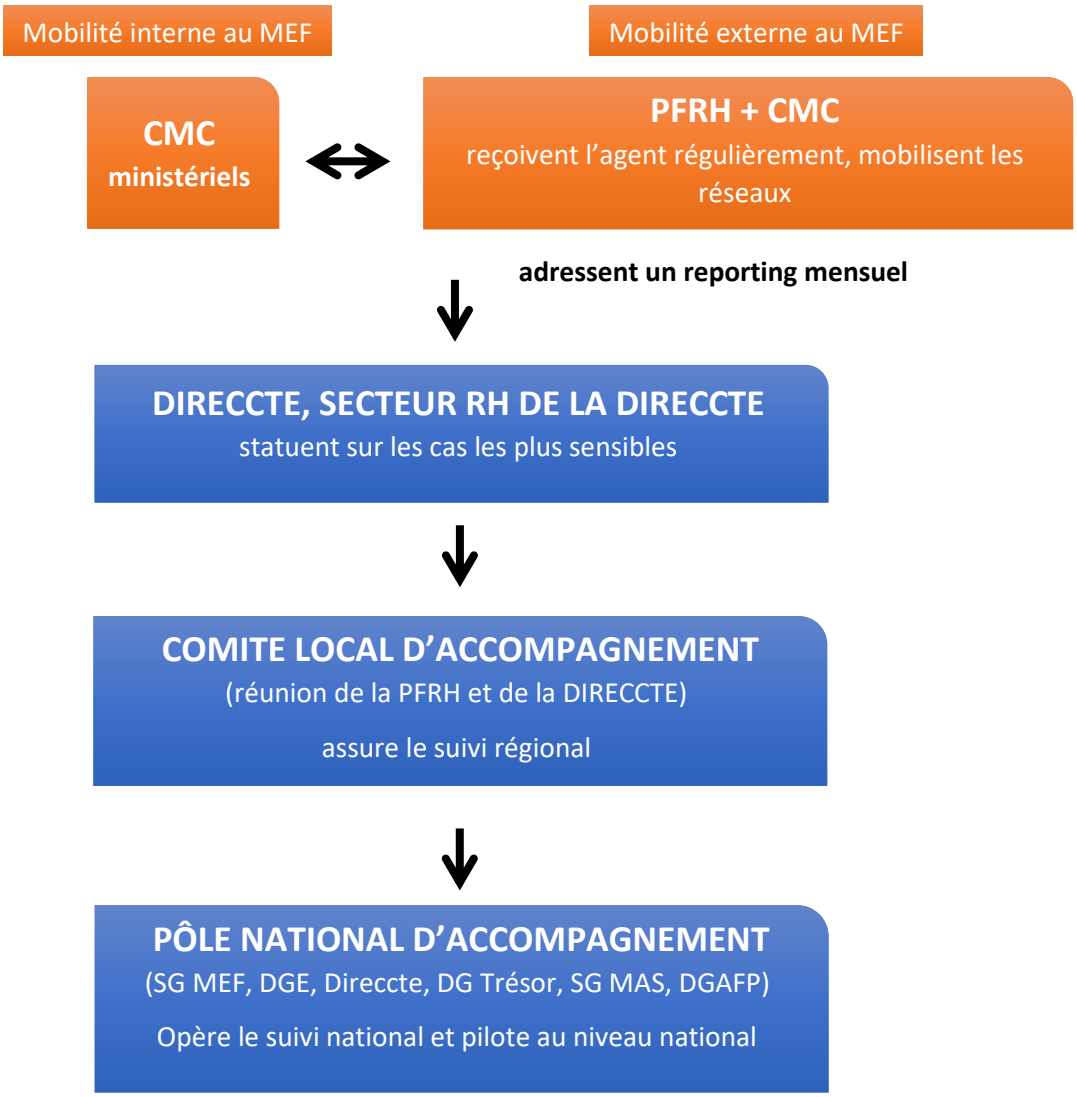
5.2.2 Le comité local d'accompagnement

Le comité local d'accompagnement est composé du DIRECCTE, du SG de la DIRECCTE, du chef de pôle 3E, du conseiller mobilité carrière local de la DIRECCTE, de la responsable du département relations sociales et de(s) assistante(s) sociale(s) et de la PFRH (directeur(ice), CMC et le cas échéant, le(a) conseiller(e) formation) territorialement compétente. Il se réunira en tant que de besoin sur la base des informations lui remontant du pôle national d'accompagnement et des entretiens conduits par le CMC de la DIRECCTE et le CMC de la PFRH afin de piloter le dispositif régional.

5.3 Les modalités de suivi du dispositif

Un outil permettra de réaliser le reporting des actions d'accompagnement personnalisé menées en région afin de favoriser l'échange d'informations au niveau régional et d'assurer le suivi du dispositif au niveau central.

A ce titre, un outil de reporting sera complété par les acteurs chargés de l'accompagnement, les CMC de DIRECCTE et les CMC de PFRH selon le projet professionnel envisagé par l'agent, et partagé au niveau régional au sein du comité local d'accompagnement réuni tous les mois. L'outil complété et rendu anonyme sera remonté au niveau central par la PFRH afin que le pôle national d'accompagnement puisse assurer le suivi et le pilotage du dispositif global d'accompagnement. Une transmission de l'outil complété est attendue tous les 5 du mois par le pôle national (antenne-information.rh@finances.gouv.fr) et la DGAFP (animationrh.dgafp@finances.gouv.fr).


Mobilité interne au MEF
Mobilité externe au MEF
CMC
ministériels
PFRH + CMC
reçoivent l'agent régulièrement, mobilisent les réseaux
adressent un reporting mensuel
DIRECCTE, SECTEUR RH DE LA DIRECCTE
statuent sur les cas les plus sensibles
COMITE LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT
(réunion de la PFRH et de la DIRECCTE)
assure le suivi régional
PÔLE NATIONAL D'ACCOMPAGNEMENT
(SG MEF, DGE, Direccte, DG Trésor, SG MAS, DGAFP)
Opère le suivi national et pilote au niveau national

Annexes

Annexe 1 : Réseau territorial des conseillères et conseillers mobilité carrière de proximité - DIRECCTE

Transformation des pôles 3E des DIRECCTE

Réseau territorial des conseillères et conseillers mobilité carrière de proximité - DIRECCTE

REGIONS	STRUCTURES	PERSONNES DESIGNEES	FONCTION	COORDONNEES MAIL	TELEPHONE
Auvergne - Rhône-Alpes	DIRECCTE	Marie-Cécile VADEAU	CMC - Cheffe du Département régional Ressources Humaines	marie-cecile.vadeau@direccte.gouv.fr	04.72.68.28.70 06.86.93.63.78
Bourgogne - Franche-Comté	DIRECCTE	Aimery LEHMANN	CMC	aimery.lehmann@direccte.gouv.fr	03.63.01.71.17
Bretagne	DIRECCTE	Marie-Hélène IMAD	CMC	marie-helene.imad@direccte.gouv.fr	02.99.12.22.04
entre -Val-de-Loire	DIRECCTE	Carole PELLUCHON	CMC	carole.pelluchon@direccte.gouv.fr	02.38.77.68.78
	DIRECCTE	Naïma HOUITAR-ASSAOUI	Responsable régionale des RH et de la formation	naima.houitar@direccte.gouv.fr	02.38.77.68.46
Grand-Est	DIRECCTE	Florence GILLOUARD	CMC - Responsable de l'unite de gestion des Effectifs des Parcours Professionnels et de la Formation	florence.gillouard@direccte.gouv.fr	03.26.69.92.56
Hauts-de-France	DIRECCTE	Mezerka SAIFI	CMC	Mezerka.saifi@direccte.gouv.fr	03.20.96.48.31
Ile-de-France	DIRECCTE	Anne-Marie YOPA	CMC	anne-marie.yopa@direccte.gouv.fr	01.70.96.14.71
Normandie	DIRECCTE	Christele POUILLE	CMC - Responsable service formation et accompagnement des parcours professionnels	christele.pouille@direccte.gouv.fr	02.31.47.73.63
Nouvelle Aquitaine	DIRECCTE	Emmanuelle BUREL	CMC - Chargée de mission RH	emmanuelle.burel@direccte.gouv.fr	05.56.99.96.37
Occitanie	DIRECCTE LR	Géraldine AGUILA	Chargée de mission Tourisme Pôle 3E	geraldine.aguila@direccte.gouv.fr	04.30.63.63.79
	DIRECCTE MP	Anne GARRIGUES	CMCR - Responsable de l'unité formation - Référente diversité	anne.garrigues@direccte.gouv.fr	05.62.89.83.09
Pays-de-la-Loire	DIRECCTE	Nathalie LE BRIS	CMC - Responsable du service régional de formation	nathalie.le-bris@direccte.gouv.fr	02.53.46.78.66
Provence-Alpes-Côte d'Azur	DIRECCTE	Maria MINNITI	CMC	maria.minniti@direccte.gouv.fr	04.86.67.34.33

Transformation des pôles 3E des DIRECCTE

Répertoire des agents de PFRH chargés de l'accompagnement individuel

Placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) assurent un rôle d'appui auprès des services de l'Etat en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques RH. Elles constituent aussi un relais de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), leur "pilote métier", dans la territorialisation des politiques de ressources humaines.

Outre leurs missions traditionnelles – notamment en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région, d'organisation d'un marché de l'emploi public local, d'accompagnement de la mobilité, de mutualisation de l'offre de formation transverse, de professionnalisation des acteurs RH, d'action sociale interministérielle et d'environnement professionnel – elles s'investissent de plus en plus dans de nouveaux champs d'intervention, tels que la conduite du changement et l'évolution des organisations de travail.

Dans le cadre du chantier de transformation de l'organisation territoriale des services publics engagé par le Gouvernement, les services déconcentrés impactés ont besoin d'un accompagnement externe et interministériel en matière de ressources humaines, tant pour appuyer la transformation de leur organisation et la mise en place d'un nouveau projet stratégique que pour suivre individuellement les agents concernés par une suppression ou une reconfiguration de leur poste. Les PFRH sont mobilisées pour conduire cet accompagnement dans chaque région.

Structures légères, ces plates-formes sont généralement composées de cinq à neuf agents, dont un ou deux conseillers chargés des problématiques d'emploi et de mobilité.

Si l'ensemble des conseillers des plates-formes a vocation à participer à l'accompagnement des pôles 3E des DIRECCTE de l'hexagone, dans le cadre d'une offre de service intégrée, certains d'entre eux, dont les coordonnées figurent dans le présent répertoire, seront cependant les contacts privilégiés des directions, au titre du suivi individuel prévu par la circulaire du 15 octobre 2018 du ministère de l'économie et des finances et du ministère du travail.

*

* *

PFRH	AGENTS CHARGES DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL
GRAND EST	Magalie BAUDEL, CMC Magalie.baudel@grand-est.gouv.fr 03 88 76 79 02 / 06 48 13 07 17 Samira ALLIAUME, directrice samira.alliaume@grand-est.gouv.fr 03 88 76 79 08
NOUVELLE-AQUITAINE	Sophie EDELINE, CMC Sophie.edeline@nouvelle-aquitaine.gouv.fr 05.57.95.02.30 Gilles LEMEE, CMC gilles.lemee@nouvelle-aquitaine.gouv.fr 05 57.95.02.94 Fabrice FRESQUET, Conseiller GPEEC fabrice.fresquet@nouvelle-aquitaine.gouv.fr 05 57 95 03 02
AUVERGNE-RHONE ALPES	Thérèse RIGGI, CMC therese.riggi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr 04 72 61 62 88 Eva MELGAR, chargée de l'emploi public eva.melgar@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr 04 72 61 62 71
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Fabien GRANGE, CMC fabien.grange@bfc.gouv.fr 03 80 44 67 94
BRETAGNE	Anne-Catherine VALLET, CMC anne-catherine.vallet@bretagne.gouv.fr 02 99 02 16 63 Alain OELLERS, directeur alain.oellers@bretagne.gouv.fr 02 99 02 17 64

PFRH	AGENTS CHARGES DE L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL
CENTRE - VAL DE LOIRE	Julien PICOT, CMC julien.picot@centre-val-de-loire.gouv.fr 02 38 81 43 04 Sabine HUSS, directrice sabine.huss@centre-val-de-loire.gouv.fr 02 38 81 46 44
OCCITANIE	Christel BLASZCZAK, CMC christel.blaszczak@occitanie.gouv.fr 05 34 45 34 08
HAUTS-DE-FRANCE	Mélanie LEDOUX, CMC melanie.ledoux@hauts-de-france.gouv.fr 03 20 30 57 75 Cécile PAU, conseillère formation cecile.pau@hauts-de-france.gouv.fr 03 20 30 51 17 Raphaël GHYS, directeur raphael.ghys@hauts-de-France.gouv.fr 03 20 30 51 18
NORMANDIE	Christelle POUILLE, CMC Christelle.pouille@normandie.gouv.fr 02 32 76 50 22 Catherine LAIGUILLON, directrice catherine.laiguillon@normandie.gouv.fr 02 32 76 50 24
PAYS-DE-LA-LOIRE	Laure CAILLE, CMC laure.caille@pays-de-la-loire.gouv.fr 02 40 08 64 14 Karine AMIOT, conseillère formation karine.amiot@pays-de-la-loire.gouv.fr 02 40 08 64 08
PROVENCE-ALPESCOTE D'AZUR	Anne-Lise TORCK, CMC anne-lise.torck@paca.gouv.fr 04 84 35 45 42 Mathilde FURET, conseillère formation mathilde.furet@paca.gouv.fr 04 84 35 42 19
ILE-DE-FRANCE	Bouchra ERROUIF bouchra.errouif@paris-idf.gouv.fr 01 82 52 42 96

Annexe 3 : Document de référence de l'accompagnement par la PFRH

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Document de référence à l'accompagnement personnalisé des agents

Ce document constitue le cadre de référence de l'accompagnement des agents par les conseillers mobilité-carrière (CMC) mobilisés dans le cadre de la réforme des pôles 3E des DIRECCTE.

Il s'inscrit dans les orientations définies par la circulaire n° FP 158 du 9 juin 2008 relative à la mise en œuvre de l'entretien et du bilan de carrière, publiée par la DGAFP.

Suivi par

Nom :
Prénom :
Fonction et structure :

Mail :
Tél :

Etapes de l'accompagnement

Date	Type action	Réalisé par
03/12/2018	Entretien 1er niveau	SG Direccte
Février 2019	Entretien démarrage accompagnement	CMC PFRH
	Fin de l'accompagnement	

Agent bénéficiaire

Nom :
Prénom :
Lieu de vie :
Date de naissance :

Mail :
Tél :

Catégorie/ Corps/grade :

Situation familiale :

Contraintes particulières (familiales, géographiques, personnelles…) :

Affectation de l'agent

Administration :

Service (adresse) :

Emploi(s) Poste(s) actuellement occupé(s) : et RIME (code et intitulé) :
Temps de travail :

Projet professionnel

Type de mobilité envisagé	*Interministérielle / inter-fonction publique / privé …*
Zone géographique	*Oui/non/bassin d'emploi*
Domaine fonctionnel	*Oui/non/domaine*
Aspirations particulières	

Formation scolaire et universitaire

Diplômes préparés ou obtenus	Date	Domaine / discipline

Parcours professionnel

Expérience AU SEIN **des ministères économiques et financiers**

Poste(s) / Emploi(s) occupé(s)	Corps	Grade	Date d'entrée dans le poste	Durée dans le poste
*				
*				

* REFERENTIEL EMPLOIS MINISTERIEL OU RIME

Expérience HORS **ministère actuel (public ou privé)**

Entreprises ou Administrations	Poste(s) / Emploi(s) occupé(s)	Corps / Grades (si administration)	Date d'entrée dans le poste	Durée dans

					le poste

Concours et examens professionnels obtenus ou préparés

Concours obtenus ou préparés	**Année**

Parcours de formation

Principales formations continues suivies, CPF, Période de professionnalisation, congé formation … (formations significatives)

Thème de formation	**Année**	**Durée**

COMPETENCES – PROFIL

Compétences démontrées sur les emplois occupés (sur l'ensemble du parcours)

Compétences démontrées	**Observations**		**Commentaires Agent et CMC**
	Niveau de compétence	**Ex. de pratiques ou travaux effectués ou projets conduits**	
*			
*			

* Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (DiCo)

Autres compétences que l'agent souhaite faire valoir
(Indiquer dans quels postes ou activités ces compétences ont été acquises)

Suivi du projet professionnel de l'agent

Date	Points abordés	Actions

Synthèse du projet identifié

Eléments sur la faisabilité du projet et points de vigilance
Parcours de l'agent / Marché de l'emploi / Possibilités formation …/…

Plan d'action
1. 2. 3.

Annexe 4 : Références

6 Circulaire du Premier ministre n°6029 en date du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics

Le Premier Ministre

n°6029/SG

Paris le 24 juillet 2018

à

Messieurs les ministres d'Etat
Mesdames et messieurs les ministres
Mesdames et messieurs les secrétaires d'Etat
Mesdames et messieurs les préfets de région

Pour information : Mesdames et messieurs les préfets de département

Objet : Organisation territoriale des services publics

L'Etat joue dans notre pays un rôle irremplaçable pour, au plus près du terrain, garantir la sécurité des Français et assurer, non seulement l'unité de la Nation, mais aussi l'égalité des chances des femmes et des hommes comme la cohésion des territoires. Les Français sont très attachés à ce rôle et à cette place de l'Etat, garant du vouloir-vivre ensemble. Par ailleurs, depuis trente-cinq ans, l'organisation de la République est décentralisée afin de s'appuyer sur les collectivités territoriales pour servir les Français en fonction des diversités locales. Enfin, certains services publics sont aussi assurés par des opérateurs. Cette situation mérite aujourd'hui d'être analysée pour que chaque mission publique soit assurée dans les meilleures conditions et sans redondance inutile et coûteuse. Les citoyens bénéficieront ainsi d'un meilleur service public et les agents publics verront leur engagement au service de la collectivité pleinement reconnu.

Dans ce cadre, la présente circulaire porte sur l'organisation territoriale des services publics, qui est un enjeu majeur pour le Gouvernement. Il s'agit, après un diagnostic partagé, de mettre à même l'Etat de remplir au mieux ses missions de service public. Une autre circulaire de ce jour, adressée aux membres du Gouvernement, porte sur la nécessaire relance de la déconcentration et la réorganisation des administrations centrales. Ces deux actions se combinent. J'attends, dans les deux cas, vos retours et vos propositions pour la deuxième quinzaine d'octobre.

1. Le Gouvernement a engagé le chantier de transformation de l'organisation territoriale des services publics pour mieux répondre aux attentes des citoyens et des agents

A mesure que les efforts pour dématérialiser les démarches administratives et les services s'accélèrent, les Français expriment la crainte de voir le service public s'éloigner.

Ce sentiment est accentué par la confusion qui entoure le partage des compétences entre Etat et collectivités et la perception d'une dilution des responsabilités[1] que les travaux du Comité « Action publique 2022 » ont documentées, de même que la Cour des comptes qui invitait, en décembre dernier, l'Etat à « rationaliser l'exercice d'un certain nombre de ses missions conduites au plan déconcentré et renoncer à disperser ses moyens dans des attributions où sa plus-value est marginale, notamment vis-à-vis des collectivités décentralisées ».

Il est vrai que les réformes successives n'ont qu'imparfaitement répondu à cette problématique. L'Etat n'a pas complètement tiré les conséquences des vagues de décentralisation et les réformes se sont concentrées sur les organisations plutôt que sur les attentes des Français.

Dans les services déconcentrés de l'Etat, les agents sont interrogatifs sur le sens de leurs missions et l'encadrement attend des leviers et des outils pour adapter les organisations aux contraintes et spécificités locales.

En outre, les services déconcentrés ont été fortement mis sous tension pour conduire leurs missions par l'accent mis sur les réductions d'effectifs, en particulier au niveau départemental, l'orientation donnée en juillet 2015 de faire porter la réduction des effectifs à deux tiers au niveau régional et un tiers au niveau départemental n'ayant pas été respectée par l'ensemble des ministères[2].

2. Renforcer la cohérence et l'efficacité de l'intervention de l'Etat sur le territoire en clarifiant les missions exercées au niveau territorial

Un effort de clarification et de simplification des compétences respectives de l'Etat et des collectivités territoriales doit être entrepris. Cet examen des missions doit permettre de renforcer et réaffirmer l'intervention de l'Etat là où son intervention est prioritaire, en privilégiant le maintien des services publics au plus proche des usagers.

A cette occasion, l'importance du niveau départemental doit être clairement réaffirmée. Cela devra se traduire par l'affectation des ressources à cet échelon par les responsables de budgets opérationnels de programme (RBOP).

Le même effort de mise en cohérence doit être conduit avec les opérateurs dont les missions sont parfois enchevêtrées avec celles des services déconcentrés, par exemple dans le champ social et dans celui de l'environnement.

---

[1] 85 % des Français estiment qu'il y a trop de doublons entre les services de l'Etat et ceux des collectivités locales (Ipsos, février 2017).

[2] - 1589 ETP en DDI et préfectures de département, - 575 ETP dans les directions régionales entre 2015 et 2016.

La clarification des compétences et la réorganisation des services déconcentrés conduiront à revoir les missions comme le dimensionnement des administrations centrales et régionales dont ils dépendent.

a) Pour certaines missions, le rôle de l'Etat doit être réaffirmé, en renforçant si nécessaire ses moyens, en procédant à un repyramidage des compétences et des emplois, en renforçant les capacités d'expertise et en articulant les missions de l'Etat, des collectivités et des opérateurs de manière plus efficiente. Il s'agit notamment :

- des missions de sécurité, de prévention et de gestion des crises (sécurité publique, lutte contre la radicalisation, prévention du terrorisme, sécurité civile, sécurité sanitaire et alimentaire, prévention des risques naturels ou technologiques, gestion des sinistres industriels, etc.) ;
- des missions de contrôle, de lutte contre les fraudes et d'inspection : les modalités d'exercice de ces missions seront adaptées pour une plus grande efficacité, avec par exemple l'externalisation de certains contrôles standardisés pour permettre de concentrer l'action des services de l'Etat sur les contrôles les plus complexes et les plus sensibles. L'Etat a en charge le contrôle de légalité ;
- des missions de gestion des flux migratoires ;
- de l'intervention de l'Etat en matière d'ingénierie territoriale : la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République a renforcé le rôle du département en matière de solidarité territoriale (mise à disposition d'une assistance technique aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale en matière d'aménagement et d'habitat) ; les conseils régionaux ont mis en place des « centres de ressources et d'appui » sur un périmètre similaire. Mais le besoin d'Etat demeure, alors que les ressources expertes sont rares. La future agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) aura besoin de compétences d'ingénierie sur le terrain. Son périmètre d'intervention, la meilleure articulation des compétences des services de l'Etat et de ses opérateurs (ADEME, ANAH, ANRU, CEREMA), ainsi que la mobilisation des compétences des collectivités territoriales, de la Caisse des dépôts et consignations et d'Action Logement, seront prochainement précisées ;
- des missions relatives à l'environnement : une mission d'inspection précisera les modalités d'intervention de l'Etat entre missions des services déconcentrés et missions des opérateurs dans le domaine de l'eau et de la biodiversité ;
- des missions relatives au logement et à l'hébergement d'urgence ;
- des missions d'animation et de mobilisation des acteurs (opérateurs, collectivités locales, associations) de l'insertion professionnelle et de la lutte contre la pauvreté, avec un effort particulier dans les territoires de la politique de la ville ;
- des missions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- des missions relatives à la préservation du patrimoine : exercées en région et dans les unités départementales, elles doivent être réaffirmées et leur articulation revue avec l'administration centrale et les opérateurs de l'Etat dans ce domaine.

b) Pour d'autres missions, le périmètre d'action de l'Etat peut être allégé compte tenu de l'intervention des collectivités territoriales.

- Les compétences de développement économique (pôles « 3E » des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE) en matière de suivi des dossiers de restructuration les plus sensibles seront maintenues. En revanche, compte tenu du développement des directions « développement économique » au sein des conseils régionaux, les autres missions économiques des pôles « 3E » qui ne s'inscrivent pas dans ces priorités seront réduites, ce qui impactera les équipes en charge du développement économique au sein des DIRECCTE ;

- Par ailleurs, la compétence relative au tourisme, décentralisée depuis 2003 et bien prise en compte par les collectivités territoriales, n'a plus vocation à être exercée par l'Etat sur le terrain ;

- S'agissant des compétences relatives au logement, à la cohésion sociale (politique familiale, enfance) et à la jeunesse et à la vie associative, l'Etat demeure compétent, comme indiqué ci-dessus, en matière de :
  - logement, hébergement d'urgence et accueil de migrants ;
  - inspection et contrôle ;
  - politique de la ville, en lien avec les collectivités territoriales ;
  - égalité entre les femmes et les hommes ;

  Les autres compétences, qui font l'objet d'une intrication avec les compétences des collectivités territoriales, notamment les conseils départementaux, ont vocation à être largement revues ;

- S'agissant des missions relatives au sport, l'Etat doit rester compétent sur la haute performance et assurer la réduction des inégalités territoriales en matière d'accès à la pratique sportive. Son action au niveau déconcentré en faveur du « sport pour tous » est aujourd'hui largement résiduelle par rapport à celle des collectivités territoriales. Elle sera resserrée sur les territoires carencés ;

- L'action de l'Etat en soutien à la création et aux industries culturelles peut être mieux articulée avec ce que font les collectivités territoriales ; l'une d'entre elles a déjà expérimenté une délégation de l'Etat, en mutualisant les ressources. Cette expérience est en cours d'évaluation ;

- S'agissant des demandes de permis de construire, de la taxe d'aménagement ou de l'instruction des aides à la pierre, le mouvement de décentralisation engagé doit être achevé. Ainsi, s'il n'est pas envisagé de remettre en question l'instruction par l'Etat des permis de construire relevant de sa compétence propre, l'instruction des permis pour le compte des collectivités locales, dont le périmètre s'est fortement réduit depuis la loi du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, la liquidation des taxes relatives aux permis de construire instruits par les collectivités (voire d'autres opérations de gestion de ces taxes), et l'instruction des aides à la pierre pourraient être intégralement confiées, par convention, aux collectivités compétentes, en particulier aux agglomérations.

L'ensemble de ces orientations a vocation à clarifier la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Chaque préfet de région instruira les conséquences qu'il propose d'en tirer sur l'organisation territoriale de ses services, en incluant la nécessité de déployer dans le futur le service national universel. Ses propositions, attendues pour la deuxième quinzaine d'octobre, seront soumises à la conférence nationale de l'administration territoriale de l'Etat (CNATE).

Chaque préfet de région est également invité à faire part, dans les mêmes délais, de toute évolution de mission complémentaire qui lui semblerait pertinent de proposer.

En parallèle, chaque ministre devra documenter les conséquences de ces évolutions sur le fonctionnement et l'organisation des administrations centrales et régionales.

Les évolutions rendues nécessaires par les décisions prises à l'issue de l'examen de ces propositions, y compris le cas échéant de nature législative et réglementaire, seront alors engagées.

c) Pour la mise en œuvre de certaines missions, enfin, la répartition des rôles entre l'Etat et certains opérateurs et l'organisation des services de l'Etat devront être ajustés

Le Gouvernement n'a pas encore arbitré la répartition des rôles entre l'Etat et certains opérateurs, non plus que les schémas finaux possibles d'organisation des services de l'Etat. Aussi, je sollicite l'avis des ministres et des préfets de région sur les points suivants :

- Le pilotage des contrats aidés, actuellement confié aux DIRECCTE, pourrait être transféré à Pôle Emploi ;
- En matière de handicap, le pilotage des maisons départementales des personnes handicapées pourrait être transféré aux agences régionales de santé, alternativement aux DIRECCTE ou à une mission à compétence nationale ;
- Les missions des services économie agricole, qui demeurent au sein des directions départementales des territoires (DDT), doivent, quant à elles, être exercées dans une meilleure coordination avec l'agence de services et de paiement dont le Gouvernement doit préciser les modalités d'intervention et d'autorité fonctionnelle ;
- La compétence Logement, actuellement exercée via plusieurs directions départementales selon qu'elle concerne les aides à la construction ou le logement d'urgence, pourrait être réunifié ;
- En matière de politique de la famille et de l'enfance, les compétences de l'Etat au niveau départemental sont résiduelles et pourraient, lorsqu'elles doivent être exercées par l'Etat, être confiées aux caisses d'allocations familiales ou être réorganisées ;
- Les conséquences qui seraient à tirer de l'ensemble de ces évolutions (y compris celles mentionnées dans la partie précédente) doivent être analysées, tant au niveau départemental qu'au niveau régional, notamment quant à l'évolution du réseau des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS).

Chaque préfet de région transmettra, dans la deuxième quinzaine d'octobre, son avis sur ces évolutions envisagées ainsi que les conséquences qu'il en tirerait sur l'organisation de ses services. Ces observations seront soumises à la CNATE

En parallèle, chaque ministre documentera les conséquences de ces évolutions sur le fonctionnement et l'organisation des administrations centrales et régionales.

3. Renforcer l'efficacité de l'intervention de l'Etat en faisant évoluer l'organisation et le fonctionnement des services dans une logique de profonde déconcentration, de plus grande modularité et de mutualisation

Les instructions contenues dans la présente circulaire poursuivent trois objectifs majeurs :

- permettre davantage de souplesse et de modularité dans l'organisation des services ;
- approfondir la déconcentration afin de conférer plus de responsabilité aux autorités déconcentrées, tant au niveau régional, pour l'animation et la coordination des politiques de l'Etat ainsi que pour la programmation et la répartition des crédits, qu'au niveau départemental ;
- rechercher de nouvelles mutualisations de moyens entre services afin de rendre un service plus efficient.

3.1. Introduire souplesse et modularité dans l'organisation des services départementaux

a) Permettre la modularité

La seule modularité possible d'organisation des services placés sous l'autorité des préfets de département porte aujourd'hui sur l'existence de deux ou trois directions départementales interministérielles (DDI).

Cela ne permet de tenir compte ni des réalités et enjeux de politique publique des territoires, ni des moyens mobilisables. En fonction des spécificités locales, et tout en préservant la cohérence et la lisibilité de l'organisation des services départementaux de l'Etat issue de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE), des fusions ou des rapprochements de DDI ou avec des services de préfecture autour de thématiques spécifiques (par exemple, entre DDT(M) et DDCS(PP)) pourront être envisagées.

Il est attendu de chaque préfet de région, sur la base de l'évaluation des réorganisations déjà mises en œuvre et en lien avec les préfets de département, qu'il identifie les améliorations souhaitables et formule des propositions de réorganisation des services déconcentrés placés sous leur autorité.

Les propositions des préfets de région tiendront compte des évolutions du périmètre des missions de l'Etat mentionnées au point 2. Elles ne devront pas affecter la qualité d'exécution des missions conservées par l'Etat et exercées en département, au plus près des Français.

Elles seront analysées en lien avec les ministères concernés et seront soumises avant décision à l'avis de la CNATE.

b) Développer les coopérations départementales

L'objectif de cette orientation consiste à la fois à conserver aux autorités départementales déconcentrées la possibilité de s'appuyer sur des services capables d'assurer la plénitude de leurs missions, tout en organisant les conditions de mobilisation des compétences spécifiques dont la dispersion aujourd'hui ne permet pas toujours de répondre aux besoins.

Plusieurs actions ont été engagées ces dernières années qu'il convient d'amplifier. D'autres modalités d'organisation peuvent être proposées, comme :

- des services interdépartementaux communs à deux ou plusieurs départements limitrophes dans des domaines particuliers ;
- le jumelage de deux ou plusieurs DDI de départements limitrophes ;
- l'exercice par une DDI de certaines missions au-delà de son champ départemental ou au profit de plusieurs départements sous l'autorité des préfets concernés, notamment pour assurer une couverture optimale du territoire par des compétences rares ;
- l'exercice par une DDI de missions interdépartementales entre régions limitrophes ;
- la mise à disposition des compétences localisées dans une DDI qui interviendrait au profit d'une autre.

L'objectif premier de ces dispositifs est de permettre une offre à la fois variée et complète de services grâce à la mutualisation de structures et de compétences à partager. Ces évolutions ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de replacer l'exercice de ces attributions au niveau régional, qui, compte tenu de la taille des nouvelles régions, doit conserver un rôle d'impulsion, d'évaluation des politiques publiques et de coordination, mais pas de mise en œuvre.

Il est attendu de chaque préfet de région, avec les préfets de département, qu'il identifie, pour les services placés sous leur autorité, les différentes options de réorganisations envisageables dans chaque département de la région, mais aussi avec les départements des régions limitrophes.

Les propositions des préfets de région tiendront compte des évolutions du périmètre des missions de l'Etat mentionnées au point 2.

Elles seront analysées en lien avec les ministères concernés et seront soumises avant décision à l'avis de la CNATE.

3.2. Gagner en efficience par la rationalisation des moyens de fonctionnement

Le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration pose le principe de la mutualisation des moyens des services déconcentrés. Sa mise en œuvre effective doit être renforcée. L'objectif est d'assurer un meilleur service au plus près des citoyens et des besoins locaux tout en obtenant des gains de performance dans le service rendu (simplicité, rapidité) et en confortant la professionnalisation des agents qui en ont la charge.

a) L'immobilier levier de rationalisation

Les mutualisations revêtent plusieurs formes, qu'elles soient de moyens, juridiques ou budgétaires, mais elles n'emportent souvent leur pleine efficacité que si les services situés dans une même agglomération sont regroupés dans une même implantation immobilière. Les schémas directeurs immobiliers en région (SDIR) ont précisément pour vocation d'optimiser l'occupation du patrimoine immobilier de l'Etat par les administrations. Les espaces laissés libres par l'achèvement du plan préfecture nouvelle génération offrent des possibilités renouvelées de réaménagement des services.

Ces mouvements doivent concerner l'ensemble des services, qu'ils soient ou non placés sous l'autorité directe des préfets, sans bien évidemment que cela implique un changement quelconque, ni dans l'exercice de l'autorité hiérarchique, ni dans l'animation métier propre à certaines entités. Dans certains cas, un réinvestissement de sous-préfectures pourra être envisagé.

S'agissant de sites multi-occupants, la gestion budgétaire et immobilière peut s'avérer complexe. Afin de faciliter leur mise en œuvre, la direction de l'immobilier de l'Etat se tient à la disposition des préfets pour faire un examen au cas par cas.

Par ailleurs, le modèle global devra être revu avec le ministère de l'action et des comptes publics.

Il est demandé à chaque préfet de proposer, dans tous les champs de l'action de l'Etat, avec le concours des responsables régionaux de la politique immobilière de l'Etat (RRPIE), de nouveaux plans départementaux favorisant les regroupements immobiliers, y compris au-delà de la sphère de la RéATE.

b) Rationaliser la gestion des moyens de fonctionnement

La création du programme budgétaire 333, regroupant les moyens de fonctionnement des DDI, des services régionaux de la sphère de la RéATE et des secrétaires généraux aux affaires régionales, a permis de générer des économies et s'est révélé positif dans la gestion courante. Son regroupement, avec le programme 307 de fonctionnement des préfectures à compter du 1er janvier 2020, après une année de préfiguration en 2019, permettra de couvrir le périmètre de la RéATE.

Afin d'éviter la dispersion des moyens et pour conforter l'expertise des agents qui en sont chargés, il apparaît souhaitable que ces moyens communs soient gérés par des secrétariats généraux communs chargés des fonctions support à l'échelon des DDI, du réseau des préfectures et des sous-préfectures et, le cas échéant, des unités départementales des directions régionales. Ce doit être au minimum le cas dans toutes les implantations immobilières d'ores et déjà communes à au moins deux DDI.

Ces structures seront compétentes dans le domaine des achats, en lien avec les plateformes régionales des achats de l'Etat, de l'immobilier en lien avec les RRPIE, de l'informatique et de la gestion courante notamment. Le traitement des dossiers de ressources humaines de proximité, qui a vocation à en faire également partie, sera susceptible de faire l'objet d'une expérimentation préalable en veillant à laisser aux directeurs concernés la maîtrise des outils de management de proximité.

Dans le cadre de cette nouvelle cartographie budgétaire, il est demandé à chaque préfet de région, en lien avec les préfets de département concernés, d'élaborer des propositions d'organisation des fonctions support, pour accroître l'efficience et faciliter la démarche de déconcentration des actes de gestion, selon un calendrier à préciser.

Lorsque les conditions sont réunies, chaque préfet de région, en lien avec les préfets de département concernés, pourra proposer d'expérimenter la gestion de ces moyens de fonctionnement par un secrétariat général commun étendu aux services territoriaux de la direction générale des finances publiques et aux services administratifs de l'éducation nationale.

4. Réinventer le service public de proximité avec un projet ambitieux, concret et fédérateur pour les citoyens comme pour les agents et inscrit au cœur des territoires

La promesse des maisons de service au public a jusque-là incarné une solution « défensive », par défaut, en regard du repli des différents réseaux. Celles-ci sont restées assez peu visibles, avec un contenu de services et des taux de fréquentation variables. Les investissements en matière de formation n'ont pas toujours été réalisés et leur modèle de financement n'est pas toujours pérenne.

Le Gouvernement souhaite repenser le modèle des points de contact avec la population. Il s'agit, en tirant le bénéfice des opportunités offertes par le numérique, de renforcer le maillage territorial des services publics, et de proposer de nouveaux services en s'appuyant sur des accès communs et mutualisés.

Dans un contexte de risque de « fracture numérique » et de poursuite du mouvement de dématérialisation[3], le Gouvernement doit répondre au fort besoin de proximité exprimé par les Français[4], aux enjeux de simplification des démarches et d'accompagnement personnalisé.

Dans les territoires où cela est pertinent en raison de la faible accessibilité des services publics, l'Etat pourra mettre à disposition des collectivités et des opérateurs des lieux n'accueillant actuellement plus de public (maisons de l'Etat, sous-préfectures), où pourront être implantés de nouveaux points de contact mutualisés et polyvalents.

Un travail avec plusieurs territoires « pilotes » va être engagé afin de définir le contenu et les modalités de fonctionnement de ces points de contact de proximité.

[3] 40% des personnes interrogées se déclarent « peu à l'aise » pour l'exercice de suivi de dossiers administratifs (Défenseur des droits) et un quart des Français ne sont pas à l'aise avec le numérique (CSA, 2018).
[4] 92 % des Français pensent qu'il faudrait organiser en France un dispositif de maintien des services publics en zone rurale comme cela existe dans les quartiers difficiles (Ipsos, février 2017).

5. **Accompagner les transformations territoriales grâce à des outils RH et financiers adaptés**

Le ministère de l'action et des comptes publics détaillera prochainement les outils qui seront mis à votre disposition afin d'accompagner les transitions professionnelles des agents qui seraient concernés par les réorganisations territoriales (outils en matière de formation, de reclassement et de mobilité dans la fonction publique, d'aides au départ vers le secteur privé, etc.). Ces mesures continueront à faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs des trois versants de la fonction publique.

Je tiens à ce que cet accompagnement soit particulièrement ambitieux et construit au plus près des agents concernés dans les différents ministères et aux différents niveaux d'administration.

Un mécanisme d'intéressement aux économies réalisées sera également instauré.

Chaque ministre ou préfet de région est invité à indiquer quel outil complémentaire par rapport au droit actuel lui semblerait nécessaire, tant en terme d'accompagnement que de communication, afin d'alimenter la réflexion en cours.

*
* *

Sur chacun des points mentionnés ci-dessus, chaque préfet de région devra adresser des propositions pour la deuxième quinzaine d'octobre. Il leur est demandé, avec les préfets de département, d'associer à leurs réflexions les directeurs départementaux, ainsi que les acteurs qu'ils estimeraient concernés, notamment les chefs de services déconcentrés qui ne sont pas directement placés sous leur autorité, et de recueillir l'avis du CAR.

Les orientations contenues dans cette circulaire font l'objet d'une concertation interministérielle. Je demande aux ministres et aux préfets de région d'y associer les organisations syndicales. Une fois les décisions rendues sur l'ensemble des points soumis, les comités techniques compétents seront consultés, au niveau central comme aux niveaux déconcentrés. Les nécessaires mesures d'accompagnement spécifiques seront alors mises en place.

Le secrétariat général du Gouvernement et la délégation interministérielle à la transformation publique sont à votre disposition pour toute question. Les préfets de région qui le souhaitent pourront bénéficier d'une *task force* de corps d'inspection, s'appuyant notamment sur le comité de pilotage inter-inspection des DDI, pour les aider à formuler leurs propositions.

Edouard PHILIPPE

7 Note du 15 octobre 2018 sur la réforme des services déconcentrés en charge du développement économique (pôles 3E) dans les DIRECCTE.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'ECONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTERE DU TRAVAIL

Paris, le 15 OCT. 2018

Note pour Mesdames et Messieurs les Préfets de Région

A l'attention de Mesdames et Messieurs les directeurs des DIRECCTE

Objet : réforme des services déconcentrés en charge du développement économique (pôle 3E) dans les DIRECCTE.

Conformément aux termes de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet dernier relative à l'organisation territoriale de l'Etat, le gouvernement entend recentrer le rôle de l'Etat.

S'agissant du développement économique, l'Etat souhaite ainsi tirer les conséquences des compétences accrues des Régions, la loi dite NOTRe leur confiant le rôle de chef de file, parmi les collectivités, en matière de développement économique.

Dans ce cadre, les missions contribuant au développement économique au sein des actuels pôles « Economie Entreprises Emploi » (3E) des DIRECCTE seront redéfinies et recentrées sur un nombre restreint de priorités stratégiques : l'accompagnement des entreprises en difficulté, le développement des filières stratégiques et l'innovation. Les missions internationales ne seront notamment plus assurées.

Cette réforme implique une profonde réorganisation des pôles 3E. Elle va conduire certains agents à devoir envisager une mobilité professionnelle. Le dispositif d'accompagnement RH qui sera mis en place apportera aux agents le soutien indispensable à leurs changements de situation professionnelle et personnelle.

Si cette réforme s'inscrit dans le cadre de la réorganisation des services territoriaux de l'Etat pour laquelle les préfets de régions ont été sollicités par le Premier ministre dans la circulaire du 24 juillet, il apparait d'ores et déjà possible de présenter des premiers éléments relatifs au cadre général de la réforme ainsi qu'aux principes qui permettront d'organiser le dispositif d'accompagnement des agents impactés par cette réorganisation.

I - Cadre général de la réforme

1. Périmètre

Le périmètre de la réforme concerne le territoire continental (i.e. hors Corse et outre-mer). Il touche les missions et les effectifs affectés au développement économique des pôles 3E.

Sur les effectifs aujourd'hui dédiés au développement économique, 120 d'entre eux seront maintenus. Ils seront tous portés par le programme 134.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

Ne sont pas concernées par la réforme les missions dédiées à l'information stratégique et à la sécurité économique ainsi qu'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.

La réforme comprendra nécessairement un redimensionnement des fonctions supports, selon des modalités qui restent à préciser et intègreront une analyse au cas par cas.

2. Calendrier et mise en place des futurs services économiques régionaux

L'année 2019 constituera une année de transition marquée d'une part par la création d'un nouveau service recentré sur les missions de développement économique susmentionnées dans chaque région, d'autre part par l'accompagnement des agents concernés par une mobilité.

a) Sur l'ensemble des 12 régions métropolitaines, un service, qu'il est proposé de dénommer de manière provisoire « service économique régional », sera mis en place, comportant au total 120 emplois au niveau national (hors Corse), soit en moyenne 10 par région.

La définition précise des missions de ces services économiques régionaux, qui est attendue pour la fin octobre, résultera : d'une part, des travaux d'un groupe de travail associant les SGAR, les directeurs de DIRECCTE et la Direction Générale des Entreprises ; d'autre part, des contributions des préfets sollicitées par la circulaire du 24 juillet qui devront également formuler des propositions sur le positionnement de ce service au sein de l'organisation territoriale de l'Etat

Sur la base de ces travaux, les fiches de poste relatives au futur service économique régional, seront publiées selon un calendrier permettant une affectation rapide des agents, si les conditions sont réunies, à compter du 1er janvier 2019.

b) Les autres personnels resteront affectés sur leur poste actuel pendant la période d'accompagnement, dont l'objectif est qu'elle débouche sur une mobilité avant la fin de l'année 2019.

II - Principes organisant le dispositif d'accompagnement des agents

1. Mettre en place un accompagnement personnalisé et mobiliser les dispositifs de formation

L'accompagnement privilégiera avant tout l'échelon local, celui-ci étant le plus adapté, tant par sa connaissance des agents que par celle du bassin d'emploi.

Chaque agent concerné par la réorganisation sera tout d'abord reçu, dans les meilleurs délais, par la direction (directeurs, secrétaires généraux des DIRECCTE) pour un premier entretien de visibilité, dans lequel il exprimera ses attentes et ses souhaits en termes de mobilité.

Chaque DIRECCTE pilotera ensuite l'accompagnement RH en s'appuyant sur son service RH. Elle bénéficiera également 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. 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.).

Une coordination sera établie avec le conseiller mobilité carrière de la DIRECCTE, qui bénéficiera du soutien méthodologique de la PFRH.

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 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, la direction générale de l'administration et de la fonction publique et auquel sont associés le secrétariat général des ministères sociaux. Celui-ci, 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. Cet accompagnement associera les Secrétaires généraux des DIRECCTE.

Ce pôle national assurera également la liaison avec les ministères impliqués dans le reclassement des personnels.

2. Favoriser la mobilité dans le bassin d'emploi

L'ensemble des ministères sera mobilisé, au niveau national, pour contribuer à la réalisation des mobilités des agents concernés par la réorganisation.

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 interministériel 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.

Des travaux sont par ailleurs en cours avec le ministère des Armées pour préciser les conditions dans lesquels les agents pourront bénéficier de l'accompagnement proposé par Défense Mobilité.

3. Mettre en place un dispositif de soutien financier aux mobilités

S'agissant d'une restructuration et sous réserve d'évolutions ultérieures, tous les dispositifs indemnitaires actuellement en vigueur (prime de restructuration de service - décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 -, complément indemnitaire d'accompagnement à l'occasion d'opérations de restructuration - décret n° 2014-507 du 19 mai 2014, indemnité de départ volontaire - décret n° 2008-368 du 17 avril 2008) pourront être mobilisés.

Une documentation complète vous sera fournie prochainement.

Afin de faciliter les transitions professionnelles, des mises à disposition préalables à l'intégration dans les nouveaux postes pourront être accordées aux services ayant décidé de recruter des agents.

Sur l'ensemble de ces sujets, des travaux interministériels sont en cours en vue de renforcer les outils d'accompagnement des réorganisations territoriales. Le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines pourra selon la nature des besoins identifiés, être sollicité.

III - Le dialogue social

Les organisations syndicales seront pleinement associées à la mise en œuvre de cette réforme via, notamment, le comité technique spécial des DIRECCTE, pour examiner les missions et l'organisation du futur service de développement économique, ou en formation CHSCT.

Le CTS se réunira le 6 novembre prochain et sera précédé d'un groupe de travail le 18 octobre.

L'ensemble de nos services reste à votre entière disposition quant à tout renseignement et appui complémentaires.

La secrétaire générale
des ministères économiques et financiers

Isabelle BRAUN-LEMAIRE

La secrétaire générale
des ministères chargés des affaires sociales

Sabine FOURCADE

Le directeur général des entreprises

Thomas COURBE

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Thierry LE GOFF

8 Lettre aux agents des DIRECCTE de Bruno Lemaire, Ministre de l'économie et des finances

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DE L'ECONOMIE
ET DES FINANCES

Madame, Monsieur,

Comme j'ai eu l'occasion de le dire aux organisations représentatives que j'ai reçues le 4 septembre dernier, l'Etat a souhaité procéder à un exercice de clarification du dispositif associant les acteurs locaux du développement économique.

Ce paysage local du développement économique a en effet été marqué au cours des dernières années par de profondes évolutions. Avec les programmes successifs des investissements d'avenir, le soutien de l'Etat s'est inscrit de manière croissante dans le cadre d'appels à projets thématiques alors que les actions individuelles, puis collectives, en direction des entreprises disparaissaient. En parallèle, de nouveaux opérateurs sont montés en puissance, tels la Banque publique d'investissement ou Business France, sur des créneaux clairement identifiés. Enfin, la loi NOTRe est venue consacrer le rôle de chef de file, parmi les collectivités territoriales, des régions en matière de développement économique.

En 2016, les services territoriaux de l'Etat en matière économique ont été réorganisés sur le plan territorial pour s'adapter aux nouvelles grandes régions, mais sans qu'il ait été décidé de revoir leur missions.

Aujourd'hui, face à la multiplication des acteurs (publics et privés), notamment généralistes, l'Etat a choisi de faire évoluer le positionnement de certains d'entre eux vers une offre de service mieux identifiée, différenciée et complémentaire de celle des autres acteurs. Cela 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. Le travail que les DIRECCTE ont accompli depuis leur création, notamment en matière de développement économique, est reconnu, et je tiens à le saluer. La réorganisation des services que le Gouvernement a initiée n'est aucunement une remise en cause de cette action, elle résulte de la volonté de transformer les modalités d'intervention de l'Etat dans les territoires

Les missions de développement économique des pôles 3E des DIRECCTE seront ainsi concentrées, dans le futur service économique régional, 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.

Des missions régaliennes seront par ailleurs conservées, bien que le cas échéant redimensionnées, autour des fonctions de référent unique aux investissements ou de médiation des entreprises. Les fonctions liées à l'information stratégique et à la sécurité économique ne sont quant à elles pas impactées.

Ces missions seront exercées au sein de services, dénommés de manière provisoire « services économiques régionaux », qui ont vocation à être mis en place sur le territoire métropolitain hors Corse dès le début de l'année 2019 et qui compteront 120 agents. Il s'agira également de repenser l'action de l'Etat en région, à travers une relation renouvelée avec les partenaires publics et privés. La réalité économique de notre tissu industriel est en effet ancrée dans les territoires et il est impensable que l'Etat puisse se passer d'une présence forte et de niveau stratégique en région.

J'ai pleinement conscience du caractère exceptionnel de cette réforme, de son impact au sein du réseau des DIRECCTE ainsi que du positionnement délicat de chacune et chacun d'entre vous dans cette situation incertaine. C'est pourquoi je tenais à vous faire part, avec le plus de précisions possibles, de la manière dont cette réforme va être mise en œuvre.

J'ai demandé à ce que l'ensemble des services compétents du ministère de l'économie et des finances se mobilisent, au niveau national, dans un pôle national d'accompagnement, qui assurera la cohérence de nos actions et notamment de l'accompagnement individuel qui sera conduit au niveau local. Ce pôle associe le secrétariat général et les directions concernées au sein du ministère ainsi que le secrétariat général des ministères sociaux et la DGAFP.

Une antenne nationale d'information a ainsi été créée pour répondre à vos questions. Elle est ouverte à tous les agents concernés par la réforme, quel que soit le programme budgétaire qui les rémunère. Elle est dotée d'une boîte fonctionnelle, à antenne-information-rh@finances.gouv.fr, qui dirige les questions vers les services pertinents. Des réponses vous seront transmises dans les meilleurs délais.

Au niveau local, vous serez reçu(e) prochainement dans le cadre d'un premier entretien managérial, par un membre de l'encadrement de votre direction pour recueillir vos souhaits en vue de permettre la préparation dans de bonnes conditions des entretiens ultérieurs visant à préciser vos vœux d'évolution et faire le point sur vos compétences. Dans un second temps, des entretiens RH vous seront proposés par les plates-formes régionales d'accompagnement « ressources humaines » pilotées par la DGAFP, en lien avec les services RH des DIRECCTE.

Pour ceux d'entre vous qui souhaitent rejoindre le futur « service économique régional », l'objectif est que les fiches de poste correspondantes puissent être publiées d'ici la fin du mois de novembre, permettant des entretiens d'affectation d'ici la fin de l'année.

Pour favoriser la mobilité des personnes qui n'auront pas rejoint les futurs « services économiques régionaux », des démarches sont entreprises au niveau national auprès de différents partenaires, prioritairement les ministères et les opérateurs disposant de réseaux en région, pour examiner la possibilité de proposer des postes adaptés à vos

compétences et à vos préoccupations. Les ministères économiques et financiers, ainsi que les opérateurs avec lesquels ils interagissent, seront tout particulièrement mobilisés. J'ai par ailleurs demandé à la Direction générale des entreprises de définir, avec les directeurs de DIRECCTE, un programme de travail spécifique pour 2019 qui tienne compte du calendrier des mobilités, de manière à ce que cette année de transition soit également une année utile pour la mise en œuvre des politiques publiques. L'objectif est que ces mobilités puissent se réaliser d'ici la fin de l'année 2019.

Les mesures d'accompagnement, annoncées le 29 octobre lors du comité interministériel de la transformation publique et qui seront discutées avec les organisations syndicales, prévoiront notamment la prise en charge des formations et les mesures indemnitaires nécessaires de manière à accompagner les mobilités fonctionnelles ou géographiques. Les Préfets de région seront chargés de veiller à ce que vos candidatures sur des postes vacants soient examinées en priorité par les administrations concernées.

J'ai demandé à ce que chaque cas individuel soit étudié et accompagné de la meilleure manière possible, aussi bien au niveau des débouchés qui seront ouverts et proposés qu'au niveau des dispositifs d'écoute et d'accompagnement RH qui seront mis en place. Chacune et chacun d'entre vous devra pouvoir se voir offrir des opportunités de poursuite de son projet professionnel intéressantes et en adéquation avec ses contraintes personnelles. C'est avec l'écoute et la méthode nécessaires que nous parviendrons collectivement à trouver les meilleures solutions pour les uns et pour les autres.

Je sais que cet exercice est difficile pour chacune et chacun d'entre vous, mais aussi que votre engagement et votre sens du service public ne sont plus à démontrer. Sachez que vous pouvez compter, en retour, sur mon engagement à ce que cette réforme se déroule dans les meilleures conditions pour chacune et chacun d'entre vous.

Vous pouvez compter sur une détermination à réussir cette transformation avec vous,
Bien amicalement,

Bruno LE MAIRE

9 Instruction conjointe adressée aux préfets de région pour la mobilisation des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) dans le cadre des plans de transformation ministériels, du 29 janvier 2019

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

SECRETARIAT GENERAL

MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Instruction conjointe aux préfets de région pour la mobilisation des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) dans le cadre des plans de transformation ministériels

Le deuxième comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 29 octobre 2018 a précisé les modalités de mise en œuvre des plans de transformation ministériels. Ceux-ci pourront conduire à des réorganisations des services de l'Etat sur l'ensemble du territoire, avec un impact important sur la gestion des ressources humaines. A ce titre, l'accompagnement des agents publics doit être une priorité pour l'ensemble des acteurs concernés. Par ailleurs, la fusion des programmes 307 et 333 donnera naissance à un nouveau programme support de l'ATE, au 1er janvier 2020, dont la responsabilité sera confiée au Ministre de l'intérieur et dont vous serez RBOP et vos SGAR RBOP délégués, conformément à l'arbitrage rendu par le cabinet du Premier Ministre.

Comme le prévoit l'article 10 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ont un rôle essentiel à jouer dans la déclinaison territoriale des plans de transformation ministériels. La DGAFP, en qualité d'autorité fonctionnelle, pilote le réseau des PFRH, qui constituent un relais privilégié de son action en région auprès des services concernés.

Les PFRH agissent, depuis plusieurs années, dans les domaines de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, la formation interministérielle, l'action sociale et l'environnement professionnel. S'appuyant sur leur connaissance du marché de l'emploi public local et sur les réseaux qu'elles ont mis en place, elles accompagnent les transitions professionnelles des agents et contribuent à développer la mobilité au sein de la fonction publique. Elles apportent également un appui aux services en matière de conduite du changement, dans le cadre de l'évolution des organisations.

Le champ d'intervention des PFRH évolue aussi en fonction des besoins et spécificités locaux en matière de ressources humaines.

La mise en œuvre des plans de transformation ministériels en région et dans les départements, ainsi que la réforme en cours de la fonction publique impliquent de renforcer ces acteurs interministériels placés auprès de vous, notamment du fait des responsabilités nouvelles qui vont vous être confiées.

Les PFRH devront ainsi constituer votre « bras armé » dans la coordination du dispositif de priorité locale d'affectation interministérielle envisagé dans le cadre du projet de loi en cours d'élaboration relatif à la fonction publique.

Elles présentent l'avantage d'intégrer de multiples prestations qui peuvent être mises au service de l'accompagnement individuel de la mobilité, outre celle des conseillers en mobilité-carrière (formation, action sociale – notamment petite enfance et logement – gestion prévisionnelle de l'emploi public, etc.) et de l'accompagnement collectif des services (management, organisation du travail, etc.).

Dans le but de développer cet accompagnement individuel et collectif par les PFRH, il convient de renforcer leur relation avec les services régionaux de gestion de ressources humaines de l'ensemble des ministères et notamment des préfectures de la région. Le maintien du positionnement des PFRH au sein des SGAR facilitera cette relation, que vous veillerez à conforter par des réunions régulières des acteurs RH régionaux auxquelles les PFRH prendront une part active.

Les PFRH devront également entretenir des liens étroits avec le réseau des CMC départementaux et **se mettre à disposition des préfets et des chefs de services départementaux concernés par les principales réorganisations, notamment la création des secrétariats généraux uniques.** Elles travailleront à ce titre étroitement avec les services RH des SGAR qui seront renforcés en raison de leur nouveau rôle de responsable du programme fusionné 307-333.

Dans ce contexte, il est donc essentiel de conforter le positionnement des PFRH tant dans la mission qui leur a été confiée d'accompagnement RH des transformations dans vos régions, que dans ses moyens humains (en termes qualitatifs et quantitatifs) et matériels.

Au titre de sa mission d'animation du réseau, la DGAFP assurera la transmission d'informations sur les dispositifs d'accompagnement élaborés au sein de ses services et la mise à disposition des outils dédiés.

Vous trouverez en annexe à cette instruction un point sur les actions engagées pour appuyer et renforcer les PFRH.

Nos services restent à votre entière disposition pour fournir tout renseignement complémentaire.

Le secrétaire général du ministère de l'intérieur,	Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,
Christophe MIRMAND	Thierry LE GOFF

Le présent vademecum, outil de travail à destination des managers et acteurs RH des DIRECCTE et des PFRH a été élaboré collectivement par les services de la DGAFP et du secrétariat général des Ministères économiques et financiers (MEF).

Sous la direction de : **Cécile BATOU TO VAN**, cheffe du bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de RH et de l'appui aux réformes à la DGAFP et **Emmanuel BROSSIER**, chef du bureau de la transformation RH au secrétariat général des Ministères économiques et financiers.

Rédaction, coordination et synthèse des autres contributions : Erica DECULTY (DGAFP) et Denise WEBER (MEF).

Cet outil est complété par une Foire aux Questions (FAQ), accessible sur une plateforme dédiée, qui centralise les réponses aux questions formulées de manière récurrente par les agents.

Les questions complémentaires concernant le dispositif d'accompagnement des agents concernés par la réforme des pôles 3E des DIRECCTE peuvent être adressées à l'antenne nationale d'information à l'adresse suivante : **antenne-information.rh@finances.gouv.fr**

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Vademecum sur l'accompagnement des agents des pôles 3E des DIRECCTE

Le présent vademecum s'adresse à l'ensemble des acteurs locaux participant à la conduite de la réforme, tels que les services des directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) (managers, acteurs RH).

Il vise à formaliser le dispositif d'accompagnement des agents cocnernés par la réforme des pôles 3E des DIRECCTE, en précisant les outils mobilisables, et à homogénéiser les process RH mis en œuvre dans chaque territoire.

L'élaboration de ce vademecum est le fruit du travail conjoint de la DGAFP, du secrétariat général du ministère de l'économie et des finances, de la direction générale des entreprises (DGE), la Direction générale du Trésor (DGT et le secrétariat général des ministères sociaux.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur Les instances médicales dans la fonction publique, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

© DGAFP - Bureau de la communication - Mars 2019