



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU CORPS DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT**

## **SESSION 2023**

**2023-MTE-AAE-60-Exapro-P**

### **RÉDACTION D'UNE NOTE**

**(Durée : 4 heures - Coefficient 2)**

**Épreuve n°1** : Épreuve écrite d'admissibilité :

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier documentaire de vingt-cinq pages maximum, en la rédaction d'une note ou en la résolution d'un cas pratique. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel.

Toute note inférieure à 8 sur 20 est éliminatoire

#### **À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET**

- L'usage de la calculatrice, d'un dictionnaire ou de tout autre document est interdit.
- Le candidat ne doit faire apparaître aucun signe distinctif dans sa copie, ni son nom ou un nom fictif, ni signature ou paraphe.
- Pour rédiger, seul l'usage d'un stylo noir ou bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif.
- Le candidat doit rédiger sa copie dans une seule et même couleur (bleu ou noir) : tout changement de couleur dans sa copie est considéré comme signe distinctif.
- Les feuilles de brouillon ou tout autre document ne sont pas considérés comme faisant partie de la copie et ne feront par conséquent pas l'objet d'une correction.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

## SUJET

Attaché(e) d'administration de l'État, vous êtes affecté(e) au sein d'une direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) en qualité de responsable des ressources humaines.

Dans le cadre de la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification, dite loi 3DS, une partie des missions d'un service sera transférée à la Région au 1er juin 2024. Une restructuration du service sera ainsi opérée. Elle conduira à la suppression de huit postes, sans possibilité de réaffectation des agents concernés, tous fonctionnaires, au sein de la DREAL.

La secrétaire générale vous demande de rédiger, à partir du dossier documentaire joint, une note relative à la mise en œuvre de ce projet de restructuration, sous l'angle des ressources humaines. Vous décrierez, dans un premier temps, les mesures permettant aux agents de trouver un nouvel emploi. Dans un second temps, vous présenterez celles permettant la construction et la mise en œuvre d'un nouveau projet professionnel.

Dans ce cadre, vous n'oublierez pas d'évoquer les dispositifs d'accompagnement financier qui y sont associés et les conditions de leur mobilisation.

Enfin, vous joindrez à votre note, au choix, une des deux annexes indiquées ci-après :

- une cartographie des acteurs à mobiliser pour accompagner les agents dont l'emploi est supprimé, en précisant le rôle attendu de chacun d'eux,
- un plan d'action d'information et de communication en précisant les cibles.

Votre note ne devra pas excéder 6 pages.

*Le dossier documentaire comprend 18 pages*

## LISTE DES DOCUMENTS

<b>DOCUMENT 1</b>	<p>Conduire la transformation des organisations (extrait) – janvier 2023  <i>Portail intranet MTECT/MTE/Mer</i>  <a href="https://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/edition-2023-du-guide-conduire-la-transformation-a2013.html">https://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/edition-2023-du-guide-conduire-la-transformation-a2013.html</a>  </p>	Pages 4/21 à 10/21
<b>DOCUMENT 2</b>	<p>Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics (extrait)  <i>JORF</i>  <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039667686">https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039667686</a></p>	Pages 11/21 à 13/21
<b>DOCUMENT 3</b>	<p>Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique (extrait) – 9 mars 2021  <a href="https://www.vie-publique.fr/eclairage/272292-la-mobilite-professionnelle-dans-la-loi-transformation-fonction-publique">https://www.vie-publique.fr/eclairage/272292-la-mobilite-professionnelle-dans-la-loi-transformation-fonction-publique</a></p>	Pages 14/21 à 16/21
<b>DOCUMENT 4</b>	<p>Laboratoires d'hydrobiologie - Transfert des missions et des personnels des DREALs à l'OFB – Etude d'impact (extrait)  MTECT/MTE/Mer</p>	Pages 17/21 à 19/21
<b>DOCUMENT 5</b>	<p>Cinq choses à savoir sur la réforme de la fonction publique  24 juillet 2019  <a href="https://www.lefigaro.fr/conjoncture/cinq-choses-a-savoir-sur-la-reforme-de-la-fonction-publique-20190618">https://www.lefigaro.fr/conjoncture/cinq-choses-a-savoir-sur-la-reforme-de-la-fonction-publique-20190618</a></p>	Pages 20/21 à 21/21

## Conduire la transformation des organisations (extrait) – janvier 2023

(...)

### Partie 1 - Avant de commencer, quelques principes clés dans la conduite RH des transformations

(...)

Conduire avec succès un projet de transformation requiert la mise en place d'une démarche incluant toutes les parties prenantes et s'appuyant sur une communication ciblée.

Des conseils sur la meilleure approche pour partager le sens du changement, identifier les facteurs clés de réussite de la transformation, mettre en place des modes de travail et de réflexion participatifs et élaborer une étude d'impact RH sont présentés dans les développements de la partie 1 du guide.

La pré-analyse des impacts, nécessaire dans cette phase du processus de transformation et qui accompagne le diagnostic pré-réforme, ne se substitue pas à l'étude d'impact présentée en partie 2 étape 1 du présent guide. Elle servira de base à l'étude d'impact qui fait l'objet d'une méthodologie d'élaboration précise décrite dans le paragraphe dédié.

A toutes les étapes de la conduite d'un projet de transformation, le rôle du management est essentiel (étape 3 de la partie 2). Il l'est en particulier, à cette étape du projet pour rendre intelligibles les changements et leur sens et pour partager les éléments de compréhension avec les agents aux différents échelons de management. Avoir partagé le diagnostic, avoir explicité les éléments à la base de la décision (cible, choix de scénario, trajectoire de la transformation, calendrier), c'est avoir partagé le sens de la transformation. Il est plus sécurisant pour les agents et cela constitue un élément de prévention des risques psycho-sociaux de connaître l'origine de la transformation et d'en être les acteurs.

(...)

### 2. Les principaux facteurs clés de réussite du changement

Les principaux facteurs de réussite sont ici répertoriés, autour de plusieurs idées fortes :

- Le changement doit être incarné, et porteur de sens ;
- La concertation des partenaires sociaux est essentielle ;
- La participation des parties prenantes doit être favorisée ;
- La communication aux agents doit être au cœur de la démarche ainsi que la communication à tous les échelons ;
- Les managers, par leur proximité avec les agents, ont un rôle important à jouer ;
- La temporalité du projet doit être également prise en compte ;
- L'évaluation de l'impact de la transformation doit être effectuée dans le cadre de l'étude d'impact associée aux mesures de prévention adaptées.

#### Sens et incarnation :

- La continuité du pilotage stratégique ;
- Une gouvernance bien définie ;
- Une direction impliquée et engagée ;
- La cohérence du projet / changement avec la stratégie de l'institution ;
- Un objectif fixé innovant mais réaliste ;
- Le respect par les managers des principes d'exemplarité, de transparence et d'égalité ;
- La prise en compte de la dimension sociale et humaine de la réorganisation, dès le lancement et tout au long de la démarche.

#### Concertation, participation et communication :

- La mise en place très tôt des instances de concertation au niveau local et, éventuellement en fonction du périmètre de la réforme, au niveau national ;
- La mobilisation d'un panel de personnes parties prenantes chargées de suivre le projet ;
- La prise en compte de l'appropriation du changement par les agents ;
- Le rôle des cadres : informer, guider, encourager, accompagner ;
- La mise en place d'une gestion individualisée des agents dans le cadre de la transformation ;
- La communication et l'information à tous les échelons.

#### Temporalité - cycle du projet :

- Le choix d'un rythme adapté (l'acceptation de la gestion du temps long, mais aussi des accélérations, des « flottements ») ;
- La prise en compte du temps nécessaire à l'ancrage des changements ;
- Une conduite du changement tout au long du projet ;
- La valorisation des résultats au fur et à mesure du processus de transformation de l'entité, pour entretenir la motivation et l'adhésion ;
- La mesure des impacts de la transformation, y compris après le projet, ce dernier point étant fondamental.

## **Évaluation de l'impact de la transformation :**

- La réalisation d'une étude d'impact RH en amont de la transformation et lors de la définition de l'organisation cible ;
- La déclinaison de l'étude d'impact dans un plan d'action prenant en compte les facteurs de risques psycho-sociaux et les différents leviers RH ;
- La participation des différents échelons de l'organisation à l'étude d'impact (des agents de terrain jusqu'aux chefs de service) ;
- La valorisation du plan d'action dans le cadre de la communication interne.

En synthèse, les étapes de partage du sens et du retour d'expérience sont indispensables pour préparer celle de l'information et de la communication autour du projet de l'élaboration de l'étude d'impact et du plan d'action y afférant. La présentation du projet à tous les échelons hiérarchiques, permettra d'explicitier le cheminement menant à la décision d'engager la transformation, et de mettre la direction de projet dans une posture proactive. Il s'agira également de faire le lien avec l'histoire partagée de la structure afin que chaque agent se sente ainsi le plus possible partie prenante de l'histoire de l'entité.

(...)

## **Partie 2 - Les grandes étapes de la conduite RH des transformations**

(...)

### **Étape 3 : Le rôle du management**

#### **Quels objectifs ?**

Les encadrants constituent l'échelon d'appropriation, de diffusion et d'alerte éventuelle lors des changements dans l'organisation. Ils facilitent les transformations rapides et profondes quand ils sont étroitement associés. Des actions spécifiques en direction des différents niveaux d'encadrement doivent donc être envisagées pour partager la finalité de la transformation engagée, enrichir la trajectoire à suivre et les moyens d'y parvenir.

Les managers de proximité doivent également être préparés pour gérer les situations individuelles des agents lors des changements d'organisation. Sur le terrain, ils sont le plus à même d'observer les agents et d'analyser leur ressenti. Pour les aider, des formations ad hoc pourront être proposées aux managers sur leur rôle dans la conduite du changement.

Le projet de réorganisation doit être aussi l'occasion pour les pilotes de mettre en place une animation du réseau managérial, pour donner aux encadrants tous les outils et toutes les informations nécessaires sur la démarche de transformation. Cette animation pourra s'appuyer sur différents dispositifs, comme les méthodes de co-construction, la mise en place d'ateliers de codéveloppement.

#### **Comment s'y prendre ?**

##### **Favoriser le travail collaboratif**

Pendant la période de transformation, le manager veillera à favoriser la participation des agents aux différentes démarches de co-construction en amont des décisions. La co-construction peut, par exemple, se faire lors d'ateliers collaboratifs lorsqu'il faut identifier de nouvelles modalités de travail en commun, harmoniser les process, etc. Une fiche outil « Animer un atelier participatif » (...) est ainsi à la disposition des managers.

En complément, comme indiqué plus haut, des formations ad hoc pourront être proposées aux managers sur leur rôle dans la conduite du changement.

##### **Informier**

Le rôle du manager est de gérer les appréhensions des collaborateurs en organisant régulièrement des séances d'informations, en faisant preuve de transparence et en donnant de la visibilité aux agents sur la démarche.

Des groupes de travail seront mis en place pour permettre l'expression de tous les agents sur les transformations et pratiques en cours et à venir mais le manager a un rôle de relais de la communication des échelons hiérarchiques supérieurs vers les agents et vice versa. (...)

Le rôle de chacun, à chaque niveau hiérarchique, sera de fluidifier la communication ascendante et descendante, afin de prévenir les risques psychosociaux.

##### **Identifier les signaux faibles – forts de RPS**

Le manager étant en contact direct avec ses équipes, il est le premier à relever les facteurs de risques psychosociaux.

(...)

Les pilotes des projets de transformation devront être attentifs au recueil de ces informations pour l'élaboration de l'étude d'impact et du plan d'action ainsi que pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement pertinentes.

Les services pourront également utilement s'appuyer sur les indicateurs de mesure des RPS suivis dans les services. Le plan ministériel de prévention des RPS prévoit, pour accompagner les managers dans cette mission de détection et de vigilance des RPS, une formation obligatoire qu'ils doivent suivre afin d'être sensibilisés sur le sujet. Ils peuvent également s'appuyer sur les acteurs de la prévention (médecins du travail, service social, assistants et conseillers de prévention) qui sauront les accompagner dans la détection des RPS.

### **Un rôle de gestion des situations individuelles, outre un rôle de communication**

Les managers de proximité peuvent avoir à gérer les situations individuelles des agents. En effet, les changements dans l'organisation engendrent potentiellement une perte de repères pour les agents, ce qui peut les mettre en situation de tension et/ou d'effort pour s'adapter. Ils peuvent traverser une période de résistance (dénier, colère, tristesse, doute, inquiétude, refus...) face à ce changement qui peut remettre en cause leur méthode de travail habituelle et/ou leur place au sein de l'organisation.

Pour ce faire, ces managers peuvent s'appuyer sur les réseaux de prévention, le CMVRH, le psychologue, l'assistant de service social, le médecin du travail, l'assistant et conseiller de prévention, etc. S'il détecte une situation sensible, le manager actionnera les différents leviers mis à sa disposition et utilisera les ressources que tout le ministère peut lui apporter. (...)

Les managers de proximité ont également un rôle en termes de communication interindividuelle : feedback, écoute, entretien notamment en situation d'affect/réaction émotionnelle, pour gérer les possibles résistances et/ou inquiétudes le plus en amont possible. (...)

Les managers ont la possibilité de solliciter leur hiérarchie afin d'être accompagné dans la réalisation de certains exercices. (...)

### **Les points de vigilance**

Si l'encadrement joue un rôle crucial dans la diffusion, l'appropriation des finalités de la transformation et la mise en œuvre opérationnelle, la transformation de l'organisation, peuvent aussi impacter en même temps fortement la place et le rôle de l'encadrement dans l'organisation, et le conduire à développer de nouvelles compétences managériales, mais aussi modifier les rapports aux collègues et au travail.

Il convient donc que la direction soit attentive à cette possible double sollicitation qui peut être éprouvante pour les managers concernés. La notion de charge de travail sera, en particulier, à surveiller du fait de la combinaison de la charge de travail liée au projet et de celle du travail quotidien du manager.

## **Étape 4 : Stratégie de communication**

### **Quels objectifs ?**

La communication est un des facteurs clés dans la réussite d'une transformation : elle garantit la conduite optimale du projet, la transparence des informations destinées aux agents ainsi que la qualité du dialogue social. Le succès de la communication d'un projet s'appuie sur l'élaboration préalable d'un plan.

De la définition du projet jusqu'à sa mise en œuvre, la communication doit être immédiate, précise, et régulière afin d'anticiper et de mettre en œuvre des actions. La communication n'est pas mise en place pour promouvoir le projet mais bien pour informer les agents des avancées du projet et des mesures d'accompagnement proposées. Chaque agent a un rôle dans la communication de ces informations, et cela indépendamment de son niveau hiérarchique.

Les principaux acteurs de la communication sont le ministère, l'équipe projet, la DICOM, les chargés de communication internes conjointement avec les directions locales, les managers. Pour les transformations d'envergure nationale, les pilotes s'attacheront à informer, en les associant dans les comités de pilotage et groupes de travail, des représentants des services déconcentrés concernés par la réforme.

Les moments clés de communication sont notamment :

- La première communication suite aux premiers éléments portés à connaissance des échelons supérieurs (ex : nouvelle loi, lettre de mission adressée à l'administration centrale, éléments d'une réorganisation transmis au ministère, arrêté, etc.)
  - Les éléments connus de la transformation lors de chaque évolution
  - L'organisation cible et les évolutions principales dans les fiches de poste
  - Les informations aux services sur les arbitrages intervenants au fil de l'avancée du projet sur les questions, logistiques, juridiques, budgétaires, RH, informatiques...
  - L'étude d'impact, ses résultats ainsi que le plan d'action de prévention des RPS
  - Les mesures d'accompagnement RH (garanties, pré-positionnement...)
- (...)

Le respect des attentes permet d'avoir un dialogue social plus favorable qui n'impactera pas le rétroplanning (plan d'action, communication, etc.).

**Des temps et des outils de communication appropriés** confortent la réussite du projet. Il s'agit à la fois de communication collective (informations générales et réponses aux questions via différents supports), et également de communication individuelle via les managers de proximité (écoute, entretien notamment en situation d'affect/réaction émotive, pour gérer les possibles résistances et/ou inquiétudes le plus en amont possible) et enfin de la communication en direction des représentants des personnels (tout le long du processus, en dehors des instances paritaires, rencontres à la demande...). Si la concertation avec les représentants du personnel est tout à fait centrale dans le bon déroulement du projet, la communication directe de l'administration aux agents l'est tout autant.

(...)

**Les points de vigilance.** La régularité de la communication est à privilégier, même si aucune avancée marquante sur le chantier n'est à signaler. Cela a d'autant plus d'importance dans les transformations rapides qui se déroulent sur moins d'un an : cela permet de diminuer le sentiment d'incertitude des agents et de limiter les risques psychosociaux. Par ailleurs, lors de moments clés d'avancement du projet, il est important que la communication puisse être incarnée au niveau politique.

Ensuite, selon les chantiers et les niveaux de pilotage, le contenu de la communication devra faire l'objet d'une validation préalable au bon niveau afin d'éviter les contradictions et messages correctifs. De même, il faudra valider les messages afin de limiter l'anxiété provoqué par la communication, en particulier lors de l'annonce du projet. Les bonnes pratiques à mettre en œuvre sont :

- Éviter les non-dits et les réponses évasives ;
- Dire quand il n'y a pas d'information ou que cette dernière ne peut pas être communiquée ;
- Avoir une communication régulière Enfin, le message doit être clair et compréhensible. La communication doit être équilibrée en évoquant les changements, en faisant le point sur les impacts mais également en mentionnant les moyens de prévention et les dispositifs mis en place pour soutenir et accompagner les agents.

(...)

## **Étape 8 : Accompagnement individualisé des agents**

### **Quels objectifs ?**

Sur la base des garanties apportées dans le document de cadrage, l'accompagnement personnalisé des agents dans la transformation doit être mis en place. Les managers et les bureaux RH de proximité en sont les principaux acteurs. Le projet de transformation peut être l'occasion de renforcer les compétences managériales des différents niveaux d'encadrants, en les outillant dans le portage de la transformation (formations, co-développement, coaching, mentorat...). Tel qu'évoqué dans l'étape 3, les managers ont également un rôle de relais dans la communication, de détection des signaux faibles et forts de risques psychosociaux, de gestion des situations individuelles, etc.

### **Comment s'y prendre ?**

Différents types d'accompagnement peuvent être proposés aux agents. L'étude d'impact RH doit permettre d'éclairer ces choix : aide à la mobilité fonctionnelle ou géographique, reconversion professionnelle, bilan de compétence, formation ad hoc...

Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics précise les outils spécifiques d'appui aux transformations. La mobilisation de ces outils est alors conditionnée à la prise d'un arrêté de restructuration co-signé avec les ministères chargés de la Fonction publique et des Comptes publics (...).

Cet arrêté de restructuration désigne l'opération de restructuration au sein d'un service et ouvre droit aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre d'une réforme. Il peut également ouvrir droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents (voir Étape 9).

Cet arrêté fixe le périmètre de l'opération et la durée de la mobilisation des dispositifs ouverts qui ne peut excéder trois ans. Il précise les modalités du dialogue social formel.

Il est important de s'appuyer sur l'étude d'impact pour fixer ce périmètre qui peut concerner un ou plusieurs services ou entités à l'intérieur desquels peuvent être identifiés et recensés les postes et emplois concernés. L'étude d'impact permet également d'apprécier la durée pertinente de validité de l'arrêté qui peut aussi être inférieure aux 3 ans évoqués ci-dessus.

Le bénéfice des dispositifs de restructuration est ouvert à l'ensemble des agents inclus dans le périmètre fixé dans l'arrêté de restructuration.

Les agents, s'ils remplissent les conditions réglementaires d'éligibilité, peuvent bénéficier d'un dispositif d'accompagnement (évoqué au paragraphe relatif au pré-positionnement) :

- Accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel,
- Accès prioritaire à des formations,
- Congé de transition professionnelle, avec l'accord de l'administration, d'une durée d'un an maximum,
- Mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé, pendant une durée maximale d'un an (applicables aux seuls fonctionnaires).

En complément, le plan d'action issu de l'étude d'impact aura permis d'identifier les besoins d'accompagnement correspondant à du soutien individuel (ex : accompagnement psychologique, accompagnement par une assistante de service social, entretien individuel avec le management de proximité, prise en charge par le réseau de prévention, etc.).

### **Les points de vigilance**

Ces dispositifs sont à articuler avec les différentes priorités d'affectation dont pourra, selon sa situation, bénéficier l'agent. Ces priorités sont prévues par la loi de transformation de la fonction publique pour les agents dont le poste est supprimé, dans des contextes de restructuration (...). D'ores et déjà, une prise en compte de ces situations doit être effectuée dans l'intervention des demandes de mobilité, conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles relative à la mobilité.

### **Les acteurs à mobiliser**

La DRH du pôle ministériel instruit les demandes d'activation des dispositifs d'accompagnement en cas de restructuration et publie les arrêtés de restructuration (la signature et la publication sont de la responsabilité de la direction des ressources humaines (également pour les établissements publics). Ces arrêtés sont soumis pour avis aux CSA compétents (voir Étape 5). Les DDI suivront la procédure établie par leur autorité de rattachement.

Les différentes prestations d'accompagnement individualisé sont proposées par le réseau de conseil à l'agent de la DRH ministérielle. Ce réseau est composé des conseillers mobilité carrière du Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), qui s'adressent aux agents de catégorie C à A+, et des chargés de mission de corps qui s'adressent aux agents de catégorie B à A+ (...).

Pour faire le point sur sa carrière et ses compétences, et l'aider si besoin à se repositionner dans une nouvelle organisation, l'agent pourra notamment bénéficier :

- d'entretiens de repositionnement ou de reconversion ;
- d'une aide à la valorisation des parcours professionnels, notamment pour la rédaction de CV ;
- d'entretiens et de bilans de carrière, d'aide à la valorisation de son parcours professionnel.

Si nécessaire, pour mener à bien un projet de professionnalisation et/ou d'adaptation de ses compétences, un dispositif personnalisé de formation sera mis en place.

(...)

## **Étape 9 : Dispositifs financiers d'accompagnement**

### **Quels objectifs ?**

Les dispositifs financiers d'accompagnement sont liés à la publication d'un arrêté de restructuration comme évoqué en étape 8.

En fonction de l'étude d'impact de la réorganisation, il est recommandé d'identifier en quoi cet arrêté et les garanties qu'il porte constituent un levier d'accompagnement pour les agents et l'administration.

L'arrêté de restructuration peut ne pas comporter tous les dispositifs prévus par la réglementation. Une analyse fine des dispositifs adaptés à la spécificité de la réorganisation est ainsi à réaliser qui peut conduire à mobiliser tous les dispositifs, certains des dispositifs ou à faire le choix de ne pas publier d'arrêté de restructuration. Il est aussi à noter la possibilité de prendre un arrêté ministériel se limitant aux seuls dispositifs financiers ou aux seuls dispositifs d'accompagnement (...).

Ainsi, l'absence de mobilité géographique induite et des capacités avérées de repositionnement interne peuvent conduire à ne pas mobiliser la prime de restructuration de service par exemple. A l'inverse des évolutions d'organigramme s'inscrivant dans une temporalité pluriannuelle liée aux perspectives du schéma d'emploi peuvent rendre la publication d'un arrêté de restructuration pertinente même en l'absence de mobilité géographique.

Comment s'y prendre ?

- Les dispositifs financiers sont de plusieurs natures :
- des aides à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle en cas de restructuration,
- une indemnité de départ volontaire,



- un complément indemnitaire permettant le maintien de la rémunération,
- une indemnité pour les agents affectés sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle,
- des dispositions transitoires de maintien concernant les fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels.
- (...)

### **1. LA PRIME POUR RESTRUCTURATION DE SERVICE (PRS)**

- Les montants sont forfaitaires : une première part est attribuée selon des tranches correspondant à la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, une seconde part est attribuée selon la situation personnelle de l'agent.
- Le plafond est de 30 000 €.
- Les montants, fixés par le ministère chargé des Comptes publics, sont interministériels.
- Un cumul partiel est autorisé si le conjoint bénéficie d'une PRS pour la même opération de restructuration (au titre de la part liée à l'éloignement entre les résidences administratives).
- La PRS peut s'accompagner d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) d'un montant forfaitaire de 7 000 €.

### **2. L'INDEMNITÉ D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE (IAMF)**

- Cette indemnité est attribuée à l'agent qui est affecté sur un emploi nécessitant une formation professionnelle permettant l'adaptation de ses compétences à son nouvel emploi.
- La durée de la formation doit être au minimum de cinq jours.
- Le plafond de l'indemnité est fonction de la durée de la formation (500, 1000 ou 2 000 €).

### **3. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (CIA)**

- Le CIA peut être versé à l'agent qui est conduit à une mobilité et voit sa rémunération globale baisser.
- Son montant correspond à la différence entre la rémunération annuelle brute perçue les 12 derniers mois et la rémunération annuelle brute globale liée à l'emploi d'accueil.
- Le CIA est versé mensuellement pendant trois ans, renouvelable une fois après réexamen du différentiel de rémunération à l'issue des trois premières années.
- Seuls les fonctionnaires sont éligibles au versement du CIA.

### **4. L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)**

- Les agents sollicitant une IDV dans le cadre d'une opération de restructuration doivent être à deux ans ou plus de l'âge d'ouverture des droits à pension.
- Sont pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération de l'agent (à l'exception de certaines primes et indemnités, types majorations et indemnités pour l'outre-mer et l'étranger, ou encore indemnités d'enseignement et de jury).

### **5. L'ACCOMPAGNEMENT DES FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES EMPLOIS FONCTIONNELS**

- Les fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels pourront bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel, jusqu'à la suppression de leurs fonctions.
- Ils pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure.
- Les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit à une bonification indiciaire auront la possibilité de conserver le bénéfice de celle-ci à titre transitoire, en cas de nomination dans un emploi ne donnant pas lieu à leur versement ou dans un emploi ouvrant droit à un nombre de points inférieurs.

#### **Les points de vigilance**

À noter que les dispositifs financiers et l'accompagnement des agents à la mobilité peuvent porter sur des mobilités internes ou externes, au sein d'une autre entité du ministère, au sein d'un autre ministère, vers une autre fonction publique ou encore vers le secteur privé.

(...)

### **Étape 11 : L'évaluation des RPS après la transformation**

#### **Quels objectifs ?**

Le plan d'action défini lors de l'étude d'impact doit également faire l'objet d'un suivi une fois la transformation réalisée afin de s'assurer sur une période de plusieurs mois que des RPS ne surviennent pas et que la transformation a été réalisée avec succès dans l'ensemble de ses volets.

### **Comment s'y prendre ?**

Le groupe de travail porteur du projet doit s'assurer pendant plusieurs semaines voire mois de la mise en œuvre effective de la transformation et des effets induits. A ce titre, un retex (retour d'expérience) sera organisé par exemple au bout de 6 mois afin de réaliser le bilan de la mise en œuvre de la transformation et en tirer le cas échéant des enseignements et des nouvelles actions complémentaires d'accompagnement en faveur des agents. La durée de 6 mois est indicative. Le nombre et la périodicité des RETEX sont à évaluer selon la durée du projet et les besoins du terrain. Chaque service peut également suivre dans le cadre de ses instances locales la mise en œuvre effective de la réforme et traiter des RPS qui pourraient apparaître localement.

En cas de besoin, et afin de suivre les impacts à moyens et longs termes après le déploiement du projet, le comité de suivi assurera la mise en place et le suivi d'indicateurs RPS.

### **Les acteurs à mobiliser**

- La Direction ;
  - Acteurs RH ;
  - Représentants du personnel ;
  - Managers ;
  - Agents ;
- (...)

Source : Portail intranet MTECT/MTE/Mer - <https://rh.metier.din.developpement-durable.gouv.fr/edition-2023-du-guide-conduire-la-transformation-a2013.html>

## **Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics (extrait)**

(...)

### **CHAPITRE Ier : MISE EN OEUVRE D'UNE OPÉRATION DE RESTRUCTURATION**

Art. 1er. – I. – Lorsqu'est mise en œuvre une restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique en définit le périmètre et la durée. Cet arrêté ouvre aux fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé la possibilité de bénéficier des dispositions de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par le présent décret.

Lorsque la restructuration concerne un établissement public, l'arrêté est pris par le ou les ministres de tutelle et le ministre chargé de la fonction publique sur proposition des instances compétentes de l'établissement.

II. – Un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique peut ouvrir, pour une durée qu'il définit, le bénéfice des dispositions de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions prévues par le présent décret, aux membres d'un corps de fonctionnaires.

III. – La durée définie par les arrêtés mentionnés aux I et II ne peut excéder trois années.

Ces arrêtés peuvent également, pour la même durée, ouvrir le bénéfice des dispositions des décrets no 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, no 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et no 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique. Ils peuvent en outre ouvrir le bénéfice des dispositions du décret no 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat.

Art. 2. – Dans le périmètre et pour la durée fixés par l'arrêté mentionné au I de l'article 1er, le bénéfice des dispositifs prévus aux chapitres II et III est ouvert aux agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée au sein d'une administration ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, ainsi qu'aux agents relevant du décret du 5 octobre 2004 susvisé.

Art. 3. – Le comité social d'administration compétent est consulté sur les projets d'arrêtés mentionnés à l'article 1er et sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration d'emploi envisage de mettre en œuvre. A cette occasion, il est informé sur:

1° L'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail;

2° Les modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 4 et les moyens prévus pour leur mise en œuvre.

Le président du comité social d'administration peut demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin de prévention compétents pour le service soient entendus sur le projet de restructuration inscrit à l'ordre du jour du comité.

Le bilan de la mise en œuvre des mesures prévues par le présent décret, portant notamment sur l'accompagnement, les projets de mobilité et les nouvelles affectations, est présenté pour information au comité social d'administration compétent à l'issue de la première moitié de la période mentionnée à l'article 1er, ainsi qu'à l'issue de cette période. Les projets d'arrêtés mentionnés à cet article, accompagnés des informations prévues aux 1° et 2° du présent article, sont transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique quinze jours au moins avant saisine du comité social d'administration compétent.

### **CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT ET À L'ACCÈS PRIORITAIRE À DES ACTIONS DE FORMATION**

Art. 4. – Les agents concernés par l'opération de restructuration sont informés par tous moyens des modalités d'accompagnement personnalisé mises en œuvre.

Ces modalités comportent, pour chaque agent:

1° Une information sur les dispositifs prévus par le présent décret et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel mentionné au 3°;

2° La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel;

3° L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou, à la demande de l'agent, vers le secteur privé ainsi que la communication d'informations et de conseils, tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.

Art. 5. – Le fonctionnaire bénéficie, sur décision de son administration d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel dans les conditions prévues au présent article.

Lorsque la formation envisagée est assurée par l'administration d'emploi de l'agent, celui-ci en bénéficie de plein droit. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'administration d'emploi peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même.

Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par l'administration d'emploi, les modalités de mise en œuvre de ces accès prioritaires sont précisées par un arrêté du ministre dont relève l'agent concerné. Cet arrêté peut définir des plafonds de financement.

Le bénéficiaire des actions de formation transmet les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

### CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Art. 6. – Le congé de transition professionnelle, mentionné au 2o du II de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, a pour objet de permettre au fonctionnaire occupant un emploi dont l'administration envisage la suppression de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation:

1° D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code;

2° D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Art. 7. – Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Le congé de transition professionnelle s'achève avant le terme de la période fixée par l'arrêté mentionné à l'article 1er sauf si l'agent a débuté sa formation moins de douze mois avant le terme de la période fixée par l'arrêté du fait d'une décision de report dans l'intérêt du service.

Lorsque le projet professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Art. 8. – L'agent qui sollicite un congé de transition professionnelle bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies à l'article 4.

La demande de congé de transition professionnelle est formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, l'administration d'emploi contrôle le respect des conditions prévues aux articles 6 et 7 et apprécie la cohérence de cette demande avec le projet professionnel mentionné au 3° de l'article 4, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

L'administration d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle l'administration d'emploi rejette la demande est motivée. Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Art. 9. – Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Art. 10. – I. – Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

II. – Pour l'application du I, sont exclus du régime indemnitaire:

1° Les indemnités représentatives de frais;

2° Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail;

3° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir; 4° Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique;

5° Les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, sauf si l'agent poursuit la formation en outre-mer;

6° Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

III. – Par dérogation, pour l'application du I aux fonctionnaires affectés à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 susvisé correspondant à la zone de salaires sans abattement. Le régime indemnitaire est celui d'un emploi en administration centrale correspondant au grade détenu.

Art. 11. – Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et son administration d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

Art. 12. – L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 6, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

## CHAPITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PRIORITÉS DE MUTATION ET DE DÉTACHEMENT

Art. 13. – Le bénéfice de la priorité de mutation ou de détachement mentionnée au deuxième alinéa du III de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisé n'est ouvert qu'au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut, conformément au premier alinéa du même III, être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative.

Art. 14. – Lorsque un fonctionnaire, qui ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux premiers alinéas du III de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, bénéficie, en application du troisième alinéa du même III, d'une priorité d'affectation ou de détachement dans le département ou à défaut dans la région où est située sa résidence administrative, au sein d'un autre département ministériel ou d'un établissement public de l'Etat, la décision d'affectation ou de détachement le concernant est prononcée, nonobstant toute disposition contraire relative aux autorités compétentes en matière de gestion des personnels:

1° Pour les fonctionnaires affectés en administration centrale, par le directeur général de l'administration et de la fonction publique après consultation du secrétaire général du ministère où l'agent doit être affecté;

2° Pour les autres fonctionnaires, par le préfet de la région où est située la résidence administrative de l'agent intéressé, sur proposition de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, après consultation du chef de service où l'agent doit être affecté.

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une décision d'affectation ou de détachement en application du présent article bénéficie au préalable, de plein droit, d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies à l'article 4.

Un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget fixe, chaque année, le nombre maximal d'emplois par département ministériel ou établissement public dans la limite duquel peut intervenir la décision prise au titre du présent article, compte tenu du nombre de vacances d'emploi constaté l'année précédente.

Chaque préfet de région communique annuellement au ministre chargé de la fonction publique un bilan de la mise en œuvre des dispositions du présent article.

## CHAPITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE À DISPOSITION DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Art. 15. – La mise à disposition prévue au IV de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est prononcée par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, à la demande de l'intéressé et après accord de l'organisme ou entreprise d'accueil, pour une durée maximale d'un an.

La convention mentionnée à l'article 2 du décret du 16 septembre 1985 susvisé précise qu'elle est établie en application des dispositions du présent article. Cette convention précise également le projet professionnel du fonctionnaire ainsi que la quotité de remboursement de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes dues par l'organisme d'accueil.

Cette quotité ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération mensuelle brute de l'agent mis à disposition.

## CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 16. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, pour l'application de l'article 3, la compétence du comité social d'administration est exercée par le comité technique compétent.

Art. 17. – En application du 1° du II de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 susvisée et jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, seuls les comités techniques sont consultés pour l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service, par dérogation au 2° de l'article 55 et au 1o de l'article 57 du décret du 28 mai 1982 susvisé ainsi qu'au onzième alinéa de l'article 34 du décret du 15 février 2011 susvisé.

Art. 18. – L'article 10 du présent décret peut être modifié par décret.

Art. 19. – Le décret du 19 mars 1993 instituant un congé de restructuration au bénéfice de certains agents de l'Etat est abrogé.

Art. 20. – Le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019 Par le Premier ministre :

Edouard Philippe

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald Darmanin

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier Dussopt

Source : JORF - <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039667686>

## **Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique (extrait) – 9 mars 2021**

Nouveaux critères de mutation, rupture conventionnelle, détachement d'office en cas d'externalisation de services.... La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique entend "favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics". Quelles sont les principales mesures adoptées ?

### **La modification de la procédure de mutation**

L'avis préalable des commissions administratives paritaires (CAP) est supprimé en matière de mutation. La volonté du gouvernement est de renforcer la mobilité des fonctionnaires de l'État, afin qu'elle corresponde le mieux "au besoin du service public".

Au 1er janvier 2020, les employeurs publics peuvent, au travers des nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), fixer des critères subsidiaires pour départager les candidats à une mutation, et notamment "conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement".

En outre, les ministères peuvent définir, dans les conditions prévues par le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. La durée minimale requise ne peut être supérieure à cinq années et la durée maximale ne peut être inférieure à cinq années. Ces durées sont fixées en tenant compte notamment "des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences" ou encore "des objectifs de diversification des parcours de carrières". Il s'agit de "mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines".

Les priorités légales de mutation sont conservées (rapprochement familial, etc.). Une nouvelle priorité est prévue au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service.

Il est à noter que dans les trois fonctions publiques, le fonctionnaire proche aidant bénéficie aussi d'une priorité de mutation.

### **Les autres dispositions sur la mobilité**

La mobilité des agents de l'État vers les deux autres fonctions publiques est encouragée financièrement.

Le taux de la contribution patronale pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires d'État détachés dans des collectivités locales ou des établissements hospitaliers peut être minoré.

Le taux que verse l'État pour ses fonctionnaires au compte d'affectation spéciale "pensions" (CAS pensions) est, en effet, plus élevé que celui dû par les employeurs locaux et hospitaliers à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Pour les fonctionnaires mis à disposition, il est dérogé au principe du remboursement de la mise à disposition par la minoration du taux de la contribution.

Par ailleurs, la loi encadre les durées d'affectation des fonctionnaires d'État en position normale d'activité (PNA), c'est-à-dire une affectation auprès d'une autre administration d'État que leur administration d'origine. Au terme d'une durée d'affectation de trois ans, l'agent est réintégré dans son administration d'origine, au besoin en surnombre, à moins qu'il ne soit renouvelé dans son affectation en PNA. Auparavant, l'agent en PNA n'avait aucune garantie de retour dans son administration d'origine, sauf à demander une mutation en ce sens.

Dans la fonction publique territoriale, le double détachement sur un emploi fonctionnel et pour l'accomplissement d'un stage est désormais possible.

### **La situation des fonctionnaires dont le service est restructuré ou externalisé**

#### **Les restructurations de service**

Un dispositif global est mis en place pour les fonctionnaires (fonction publique d'État et fonction publique hospitalière) dont l'emploi est supprimé à la suite d'une restructuration de service. Dans un contexte annoncé de réorganisation des services, il s'agit d'accompagner les agents vers une nouvelle affectation ou, à leur demande, vers un emploi du secteur privé.

Les agents, dont le service est restructuré, bénéficient d'un accompagnement personnalisé en matière de formation : mise en œuvre d'un projet professionnel, accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle pendant un an maximum pour exercer un nouveau métier dans l'administration ou le secteur privé.

Les fonctionnaires, dont l'emploi est supprimé, ont également droit à de nouvelles priorités d'affectation. Les agents de l'État disposent d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant qui relève de leur ministère sur l'ensemble du territoire. S'ils ne parviennent pas à retrouver une nouvelle affectation au moyen de cette priorité, ils peuvent prétendre à une priorité d'affectation élargie à tout emploi vacant dans un autre ministère ou dans un établissement public de l'État et situé dans le département ou, à défaut, dans la région de leur résidence administrative. Les agents hospitaliers bénéficient d'une priorité d'affectation dans tout établissement hospitalier situé dans le département, ou à défaut dans la région, de leur établissement d'origine.

En outre, en vue de favoriser leur reconversion professionnelle, les fonctionnaires d'État et hospitaliers peuvent être mis à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise de droit privé pendant un an maximum.

Un décret du 23 décembre 2019 précise pour les agents de l'État toutes ces mesures. Un autre décret du 23 décembre 2019 traite de la situation spécifique des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État. Un troisième décret du 23 décembre 2019 crée une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Cette indemnité doit accompagner les personnels civils de l'État, qui en raison d'une restructuration de leur service et d'un changement de fonctions, suivent une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à un nouvel emploi.

Les agents de l'État qui démissionnent, dans le cadre d'une restructuration de service, peuvent prétendre à une indemnité de départ volontaire et à l'allocation de retour à l'emploi.

Les mesures d'accompagnement des personnels hospitaliers dont l'emploi est supprimé sont précisées dans un décret du 3 septembre 2020.

### **L'externalisation de missions de service public**

Le statut général des fonctionnaires est complété pour permettre le détachement des fonctionnaires dont l'activité est transférée vers le secteur privé ou vers un service public industriel et commercial (SPIC). Jusqu'ici, en cas d'externalisation, seul le transfert des agents contractuels pouvait avoir lieu.

Les fonctionnaires dont l'activité est externalisée peuvent dorénavant être détachés d'office sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) auprès de l'organisme d'accueil (personne morale de droit privé ou établissement public gérant un SPIC).

La durée du détachement correspond à la durée du contrat qui lie la personne publique à l'organisme d'accueil.

Durant son détachement, le fonctionnaire perçoit une rémunération au moins égale à celle versée auparavant par son employeur public. La rémunération du fonctionnaire ne peut être inférieure aux rémunérations dont bénéficient pour les mêmes fonctions les salariés de l'organisme d'accueil.

Les services accomplis en détachement sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emploi. Le fonctionnaire continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Lorsque le contrat liant l'employeur public à l'organisme d'accueil est renouvelé, le fonctionnaire est renouvelé d'office dans son détachement. Si ce contrat prend fin, le fonctionnaire dispose d'un droit d'option. Il peut demander soit à être réintégré d'office dans son administration, soit à être radié des cadres s'il désire poursuivre son contrat de travail. Dans ce dernier cas, il bénéficie d'une indemnité.

Si un nouveau contrat est conclu entre l'employeur public et un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est détaché d'office auprès de ce dernier.

Le contrat de travail peut prendre fin de manière anticipée sur demande du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire détaché licencié est réintégré de plein droit dans son administration.

Un décret du 11 juin 2020 fixe les modalités de ce détachement d'office sur un CDI.

(...)

## **L'introduction de la rupture conventionnelle dans la fonction publique**

Toujours dans l'objectif de "favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé", la rupture conventionnelle est introduite dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle est mise en place à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants, pendant six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Sont toutefois exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat et les fonctionnaires pouvant jouir immédiatement d'une retraite à taux plein.

Pour les agents contractuels sous CDI, un dispositif analogue à titre pérenne est prévu.

La rupture conventionnelle entraîne pour le fonctionnaire une radiation des cadres et pour l'agent contractuel la fin de son contrat. Comme dans le secteur privé, cette rupture amiable donne lieu au versement d'une indemnité.

L'indemnité et les modalités de la rupture conventionnelle doivent être prévues dans une convention entre l'employeur public et l'agent.

Un décret du 31 décembre 2019 définit, pour les trois fonctions publiques, la procédure à suivre. Celle-ci peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Un entretien doit avoir lieu. L'agent peut se faire assister par un conseiller syndical. Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation.

Un second décret du 31 décembre 2019 fixe les règles concernant les montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant de cette indemnité ne peut, par ailleurs, dépasser une somme équivalente à un 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'agent signataire d'une rupture conventionnelle peut bénéficier de l'assurance chômage. Un décret du 16 juin 2020 détermine les conditions de cette indemnisation.

L'agent, qui retourne dans l'administration dans les six ans suivant son départ, doit rembourser l'indemnité.

## **La portabilité des droits acquis sur le CPF en cas de mobilité public/privé**

Afin de faciliter l'utilisation des droits du compte personnel de formation (CPF) pour les personnes qui exercent successivement dans le secteur public et le secteur privé, et inversement, les conversions entre droits comptabilisés en heures et en euros sont dorénavant possibles.

Source: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/272292-la-mobilite-professionnelle-dans-la-loi-transformation-fonction-publique>



# LABORATOIRES D'HYDROBIOLOGIE - Transfert des missions et des personnels des DREALs à l'OFB

## ETUDE D'IMPACT (EXTRAITS) SOMMAIRE

- 1 - CONTEXTE ET ENJEUX DE L'OPERATION
  - 1.1 - Contexte
  - 1.2 - Enjeux
- 2 - PERIMETRE DE L'ETUDE D'IMPACT
  - 2.1 Travaux de préfiguration
  - 2.2 Effectifs
- 3- MODALITES D'ORGANISATION DU TRANSFERT
  - 3.1- Présentation de l'organigramme type OFB
  - 3.2- Un transfert en deux étapes
- 4- ANALYSE DES IMPACTS
  - 4.1 - Impacts sur l'emploi
  - 4.2 - Impacts sur les compétences
  - 4.3 - Impacts sur les organisations
  - 4.4 - Impacts sur la santé, la sécurité
  - 4.5 - Impact sur les conditions de travail
  - 4.6- Impact sur la rémunération
- 5 – Prise en compte des RPS et mesures d'accompagnement
  - 5.1 : Prise en compte des RPS
  - 5.2 : Les mesures d'accompagnement
- 6- CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'OPERATION
- (...)

### **1.2 - Enjeux :**

D'un point de vue RH, il s'agit d'organiser le transfert de l'activité des laboratoires à l'OFB, pour permettre à l'OFB d'accueillir les missions et les agents dans les meilleures conditions. Tous les agents en poste dans les laboratoires d'hydrobiologie sont intégrés dans le périmètre de la réforme.

Il s'agit dans un premier temps de mettre en place un processus de transfert apportant aux agents en poste dans les services restructurés des garanties en matière d'accompagnement et dans un deuxième temps de s'assurer que les agents bénéficient des conditions permettant l'exercice de leurs missions une fois transférés à l'OFB.

Cette réforme comporte deux dimensions distinctes :

- > Le transfert des agents des DREAL/DRIEAT au sein des services de l'OFB ;
- > Le repositionnement de certains agents sur des missions au sein des DREAL/DRIEAT.

Cette organisation est liée au fait que certains agents en poste dans les services restructurés ne consacrent pas la totalité de leur activité professionnelle aux missions transférées.

(...)

### **3.2- Un transfert en deux étapes**

Tous les agents exerçant des missions au sein des laboratoires d'hydrobiologie seront intégrés au processus de pré positionnement et se verront proposer un poste, soit à l'OFB, soit en DREALs. Un même agent ne peut être affecté pour partie en DREALs/DRIEAT et pour partie à l'OFB.

#### Une phase préalable de mise à disposition

A partir du 1er septembre 2022, les agents des DREALs/DRIEAT exerçant leurs missions en laboratoires d'hydrobiologie et qui accepteront un poste proposé par l'OFB, seront mis à disposition de l'OFB pour une durée de quatre mois.

Un processus de pré positionnement cadrera de manière précise la procédure d'affectation, en donnant aux agents toute l'information sur leurs droits (délais de réflexion, possibilité de refus, mesures d'accompagnement,) de manière à sécuriser les agents tout au long de la démarche.

Un processus similaire est mis en place dans la même période que le pré positionnement pour les agents de l'OFB dont le poste sera substantiellement modifié par la réforme, à savoir les chefs et chefs-adjoints de services connaissance en direction régionale. Il sera proposé à ces agents une fiche de poste modifiée et ils bénéficieront

d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel les évolutions de leur poste et des modes de fonctionnement leur seront explicitées.

Une affectation au 1er janvier 2023.

A partir du 1er janvier 2023, les agents seront soit accueillis en Position Normale d'Activité (PNA), au sein de l'OFB, soit recrutés sous contrat relevant du quasi statut de l'environnement, selon leur situation administrative.

#### **4- ANALYSE DES IMPACTS**

##### **4.1 - Impacts sur l'emploi**

L'OFB propose 77 fiches de postes. Les DREALs/ DRIEAT proposent 9 postes.

Les postes proposés conserveront a minima le même niveau de responsabilité.

La structure des corps est maintenue.

##### **4.2 - Impacts sur les compétences**

L'ensemble des missions confiées aux DREALs/ DRIEAT par la circulaire du 31 décembre 2012 sont transférées à l'OFB qui intègre et maintiendra des compétences spécialisées en hydrobiologie pour :

- Contribuer à la surveillance hydrobiologique des cours d'eau et plans d'eau dans le cadre des programmes de surveillance pris en application de la Directive cadre sur l'eau ;
- Contrôler les prestataires des agences de l'eau mandatés pour réaliser ces mêmes contrôles ;
- Apporter une expertise technique aux structures publiques sur le champ de l'hydrobiologie ;
- Participer à des groupes de travail nationaux pour faire évoluer le dispositif de surveillance et d'évaluation ;
- Réaliser des formations pour permettre l'entretien des compétences du collectif ;
- Contribuer à des programmes de recherche et développement.

Les agents des laboratoires, après leur accueil à l'OFB, seront amenés à travailler en réseau sous l'animation d'une direction nationale pour faciliter le maintien de leurs compétences, et poursuivre l'harmonisation de leurs pratiques. En complément, l'OFB fera bénéficier ses agents dès 2023 de formations pour l'entretien de leurs compétences de terrain et relatives à la qualité.

L'OFB souhaite consolider son expertise désormais unique au sein de l'État sur l'hydrobiologie des milieux aquatiques en rapprochant les compétences des laboratoires avec ses compétences propres sur l'ichtyologie. (...) Par la mise en place de parcours de formations, il amènera ainsi progressivement ses agents à partager un socle de compétences élargi sur les différents compartiments de l'hydrobiologie. Des formations d'acculturation plus larges aux missions de l'OFB seront proposées aux agents.

##### **4.3 - Impacts sur les organisations**

Les agents des laboratoires seront intégrés au sein des services connaissance des directions régionales de l'OFB. Les directions régionales (DR) ou interrégionales (DiR) de l'OFB assurent des missions diversifiées et complémentaires sur un large domaine de compétences « eau-terre-mer ». Certaines missions sont mises en œuvre directement par le niveau régional. La plupart des missions sont réalisées de manière opérationnelle au plus près du terrain, au niveau départemental ou interdépartemental (service interdépartemental ou unité spécialisée migratrice).

Au sein des directions régionales, les services connaissance ont pour mission de piloter de façon opérationnelle à l'échelle d'une région les activités de connaissance des espèces et des milieux. (...)

##### **4.4 - Impacts sur la santé, la sécurité**

Les agents transférés bénéficieront des dispositifs de prévention des risques professionnels, des prestations de médecine du travail existantes dans les directions régionales, ou des différents dispositifs d'action sociale dont l'association du personnel. (...)

##### **4.5 - Impact sur les conditions de travail**

Au sein de l'OFB, les agents des laboratoires accueillis à l'OFB disposeront des mêmes équipements que ceux dont ils disposaient en DREALs/DRIEAT pour l'exercice de leurs missions de terrain (tenue pour les interventions en rivière et en plans d'eau, équipements de laboratoires, barques). (...)

#### **5 – PRISE EN COMPTE DES RPS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Toute opération de réorganisation peut constituer une source de risques psycho-sociaux induits par la perspective de ce changement d'organisation et avoir un impact sur la santé des agents. Les éléments de communication présentés ci-après ainsi que les garanties qui accompagnent l'opération de transfert, visent à sécuriser les agents à toutes les étapes du transfert, à éclairer leur choix.

(...)

## **5.2 : Les mesures d'accompagnement**

Les garanties sont apportées par :

- Le document cadre qui pose :
  - ✓ Le principe du volontariat : les agents rejoindront les services de l'OFB sur le principe du volontariat. Les agents exerçant tout ou partie de leur activité sur les missions des laboratoires sont inclus dans le processus de pré positionnement et se verront proposer un poste à l'OFB ou en DREALs.
  - ✓ La garantie de maintien de la rémunération : Les agents transférés bénéficient d'une garantie de maintien de leur rémunération (hors service fait, heures supplémentaires, ...) au travers, au besoin, de la mobilisation du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) décrit ci-après.
- L'arrêté de restructuration qui prévoit :
  - ✓ **La prime de restructuration de service** : le barème de cette prime comprend deux montants cumulables qui dépendent d'une part de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et, d'autre part, de la situation personnelle de l'agent ;
  - ✓ **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint** : cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration de l'agent oblige son conjoint ou partenaire de PACS à cesser l'activité professionnelle qu'il exerçait, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité ;
  - ✓ **Le complément indemnitaire d'accompagnement** : ce complément vise à maintenir le régime indemnitaire des fonctionnaires mutés, détachés ou intégrés dans un autre corps, à la suite de la suppression de leur emploi ;
  - ✓ **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle** qui vise les agents impactés par l'opération de restructuration dont le changement de fonctions nécessite une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi ;
  - ✓ **L'indemnité de départ volontaire** ;
  - ✓ **Les mesures d'accompagnement pour un projet de mobilité** : accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle en vue d'exercer un nouveau métier au sein des secteurs public ou privé.

## **6- LE DIALOGUE SOCIAL**

La concertation mise en place pour accompagner ce projet de transfert prévoit l'organisation de comités de suivi réunissant la Direction des ressources humaines et la Direction de l'eau et de la biodiversité du MTE, la Direction de l'OFB et les organisations syndicales représentatives du MTE.

A date, 2 comités de suivi ont été organisés depuis le lancement de la réforme et une troisième réunion est prévue le 28 janvier.

(...)

Source : MTECT/MTE/Mer

## Cinq choses à savoir sur la réforme de la fonction publique – 24 juillet 2019

**Mardi, le Parlement a définitivement adopté la réforme de la fonction publique, critiquée par les syndicats et la gauche. Recours aux contractuels, ruptures conventionnelles, fusion des instances de dialogue social, 35 heures... Le Figaro fait le point sur les principaux enjeux du texte.**

C'est une dernière étape franchie pour cette «boîte à outils» qui va indéniablement chambouler la fonction publique française. Après des mois de discussions et débats houleux avec les partenaires sociaux, et un accord trouvé entre les députés et les sénateurs, le parlement a définitivement adopté mardi, par un ultime vote du Sénat à majorité de droite, le projet de réforme de la fonction publique. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé de porter le projet, vante un texte «équilibré», «entre la souplesse nécessaire pour l'employeur mais aussi la volonté de renforcer les droits pour les agents publics».

La réforme, qui entend moderniser le statut de fonctionnaire, avec un focus particulier sur la fonction publique territoriale, concerne les 5,5 millions d'agents dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Recours accru aux contractuels, mécanisme de rupture conventionnelle ou encore 35 heures effectives... Le Figaro fait le point sur les principaux enjeux de la réforme, critiquée par les syndicats et la gauche.

### • Le temps de travail enfin fixé à 35 heures partout

En mars dernier, un rapport préoccupant de l'Inspection générale des finances mettait en lumière une réalité de l'emploi public en France: plus de 300.000 fonctionnaires travaillent moins de 35 heures par semaine, soit en raison de dérogations, soit sans raison objective. Dans le projet de loi, une référence claire est faite à l'obligation d'effectuer 1607 heures annuelles, soit 35 heures hebdomadaires de travail, pour tous les salariés des différentes fonctions publiques. Dans les collectivités, les régimes horaires dérogatoires seront ainsi abolis. Le texte prévoit notamment un encadrement de l'exercice du droit de grève dans la territoriale, afin de lutter contre les «grèves perlées».

### • Encourager la mobilité des fonctionnaires grâce à la rupture conventionnelle

Avec la réforme de la fonction publique, les ruptures conventionnelles s'apprêtent à être expérimentées durant cinq à compter du 1er janvier 2020 pour les fonctionnaires. Les contractuels ou les titulaires pourront quitter leur poste en accord avec leur hiérarchie et ainsi bénéficier des allocations de retour à l'emploi, et d'une prime de départ (le calcul de celle-ci n'est pas encore fixé). La mesure devrait aider les différentes administrations à se séparer de certains employés de façon apaisée.

Toutefois, l'objectif de 120.000 suppressions de postes sur le quinquennat semble avoir été abandonné. Dans un entretien accordé au groupe de presse Ebra, le 23 juillet, le ministre des Comptes publics Gérald Darmanin a estimé à «autour de 15.000» le nombre de postes de fonctionnaires qui seront supprimés durant le quinquennat, dont «moins de 2000» en 2020.

En cas d'externalisation du service, le texte instaure un «détachement» automatique vers le privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial. Sont exclus de ce dispositif les conseillers techniques sportifs (CTS).

### • Un recours plus facile aux contractuels, notamment avec le «contrat de projet»

Du côté des embauches, la fonction publique pourra désormais recourir plus facilement aux contrats à durée déterminée, pour «permettre à l'administration d'être plus réactive», selon Olivier Dussopt. Les agents contractuels bénéficieront toutefois de meilleures conditions de travail, avec par exemple une prime de précarité pour les CDD de moins d'un an non renouvelés applicable à compter du 1er janvier 2021. Ces agents, qui n'ont pas le statut de fonctionnaires, représentent déjà environ 20% des effectifs dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière). Sur le modèle du secteur privé, un «contrat de projet» doit faire son apparition, proposant un emploi pour un à six ans dans les catégories A et B de la fonction publique, et concernant des missions spécifiques. Il n'ouvrira pas de droit à une titularisation consécutive. Une indemnité est prévue en cas de rupture anticipée et il sera ouvert également aux catégories C, les moins bien payées.

### • Dialogue social: instance unique

Comme pour le privé avec les ordonnances travail, le texte dote la fonction publique d'une instance unique de dialogue social: le comité social d'administration (CSA), issu de la fusion des comités techniques (CT) et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels. Par ailleurs, les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées sur les situations exceptionnelles, tels que les procédures disciplinaires et les recours.

- **Une commission de déontologie pour contrôler les allers-retours public-privé, et des procédures de nominations nouvelles**

Si les allers-retours entre secteurs public et privé sont amenés à se multiplier, le texte de loi prévoit d'encadrer cette mobilité. La commission de déontologie de la fonction publique doit ainsi fusionner avec la Haute autorité de la transparence de la vie publique (HATVP), qui déterminera les éventuels conflits d'intérêts. Sur le plan des mutations et des nominations, les syndicats devraient perdre certaines prérogatives au profit de la hiérarchie des agents. Les collaborateurs du chef de l'Etat et membres de cabinets ministériels seront soumis à un avis préalable obligatoire de la HATVP en cas de «pantouflage», une disposition inspirée par l'affaire Benalla. Enfin, les administrations devront publier les salaires de leurs dix agents les mieux rémunérés.

Source : <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/cinq-choses-a-savoir-sur-la-reforme-de-la-fonction-publique-20190618>