

Groupe de travail réforme du pôle 3E des DIRECCTES.

Bilan des mobilités au 25 juin 2019 – GT de suivi du 5 juillet CTM/CTS

(Ce bilan actualisé par la DGE est transmis mensuellement aux syndicats)

Tout en rappelant son opposition de fond à cette décision brutale, la CGT se bat pour que des solutions concrètes, des perspectives soient assurées aux agents victimes de cette réforme.

Une fois de plus, le ministère n'a pas pris en compte les risques discriminatoires de la mise en œuvre de cette réforme malgré nos demandes depuis le début. Résultat : ce sont surtout les femmes et les plus de 50 ans qui restent à ce jour sans solution, ce que reconnaît le ministère.

La CGT a de nouveau exigé que le ministère soit actif vis à vis des agents impactés, qu'il sorte d'une logique de coaching, d'appui à la réalisation d'un projet personnel. Cette dimension ne peut-être qu'un plus à une démarche dans laquelle le ministère propose des postes que les collègues choisissent en fonction de leur situation personnelle. On ne peut pas demander à des agents victimes d'un projet gouvernemental de trouver eux-mêmes une solution, les responsables doivent assumer.

Le ministère reconnaît avoir d'abord eu cette démarche, mais reconnaît que désormais, il sera dans la proposition de solutions concrètes.

La CGT a renouvelé sa demande d'aide au conjoint en cas de mobilité géographique.

Le ministère va s'appuyer sur l'agence mobilité de la Défense pour mettre en place un appui à la mobilité du conjoint.

Éléments fournis par le ministère.

Sur 417 agents impactés, 223 ont été reclassés, 62 sont en cours de réalisation d'une mobilité, 132 n'ont pas encore finalisé leur mobilité.

Sur ces 132 restant à reclasser :

- 45 ont candidaté
- 1 intention de mise à disposition
- 17 agents ont partagé avec l'administration leur pistes de recherche
- 9 agents ont signalé leur intention de partir en retraite en 2020 ou 2021.
- 60 n'ont pas fait connaître à l'administration leur intention et sont suivis par leur conseiller carrière et Plate Forme Ressources Humaines.

Dans le cadre de leur mobilité, une trentaine d'agents sortiraient du cadre des Ministères Économiques et Financiers et donc perdraient le bénéfice de l'Indemnité Mensuelle de Technicité, pour ces personnes, des pistes sont à l'étude pour éviter la perte sèche de cette indemnité.

Les points d'échanges suivants ont également eu lieu :

- L'Occitanie présente le niveau le plus faible de reclassements : peu de postes disponibles dans les différentes Directions car il s'agit d'une région très attractive pour les fonctionnaires ;
- La Bourgogne Franche Comté présente le niveau le plus fort de reclassement : il s'agit plus d'un hasard qu'autre chose, des reclassements en métrologie et des 3 départs en collectivités locales expliquent ce niveau ;
- Une vérification est à faire par la DGE pour retrouver la différence entre 15 agents reclassés dans le bilan présenté (pour le Centre Val de Loire) selon leur décompte et les 9 selon le décompte des syndicats.

- 5 départs vers des collectivités locales ont été réalisées (3 en Conseil Régional, 1 en Conseil Départemental, 1 à la Métropole Européenne de Lille) ;
- Il reste un soixantaine d'agents qui n'auront pas de mobilité après septembre. Ces agents bénéficieront de la « **super priorité** » (bien que cette mise en œuvre soit encore à définir dans les détails) pour les cycles de mobilités à venir ;
- Les MEF précise qu'il n'y aura pas de mobilité forcée ;
- Les contractuels sont également éligibles aux dispositifs de soutien;

Actions entreprises dans le cadre de l'accompagnement des agents

1) Suite à la mise en œuvre effective du comité interdirectionnel , prévu par l'article 4 de l'accord du 17 mai 2019, les agents ont été invités à transmettre leur CV pour intégrer d'autres Directions

44 CV ont été remontés en centrale et 22 ont été diffusés dans le réseau des Directions qui ont proposé le nombre de postes suivants

- DGCCRF : 8 postes (recrutement finalisés) + 1 potentiel à venir
- INSEE : 4postes (recrutement en cours) + 1 potentiel à venir
- DGDDI : 7 postes + 2 potentiels à venir

Les agents retenus sont encore comptabilisés dans l'item « à reclasser » (dans les 132 restants à reclasser).

Une 2^e salve de CV via ce réseau est prévue pour la rentrée.

Le critère de choix pour retenir les 22 candidats a été l'adéquation profil du candidat par rapport aux postes proposés et leurs localisations.

Les agents ayant envoyé leur CV et n'ayant pas été retenus sur cette salve ne seront pas exclus des prochaines salves.

2) Le Secrétariat Général des Ministères Économiques et Financiers et la DGE ont initié un « tour de France » des régions impactées par la réforme des Pôles 3E des DIRECCTE. 5 DIRECCTE (Bretagne, Normandie, PACA, Nouvelle Aquitaine, Occitanie) ont reçu le SGMEF et la DGE à ce jour. Les déplacements dans les DIRECCTE restantes se feront entre septembre et la fin de l'année, 2 sont déjà programmés (Pays de la Loire et Grand Est).

Le secrétariat général de Bercy précise que ces tours des DIRECCTES permettent :

- De faire une présentation de la réforme et du protocole d'accompagnement aussi bien aux agents impactés qu'aux services DRH des DIRECCTES et que cela permet de préciser des ambiguïtés ou interprétations « régionales » (il s'agit d'une explication de texte aux réponses RH) ;
- une présentation des directions des MEF (associés à cette visite : DGCCRF, INSEE, DGDDI) sur les métiers et les possibilités de mobilités en présence de la PFRH et leur localisation permet un débat sur des possibilités d'emplois interdirectionnels au niveau régional et sur la réalité des emplois et des process. (Les directions ont assurés avoir proposé des postes qui n'entraient pas dans le champ des réformes qu'elles vont subir prochainement) ;
- La DGFip a transmis des consignes à ses directeurs régionaux pour leur demander de recevoir les agents intéressés et de leur proposer des postes en adéquations avec leurs compétences ;
- Une émulation positive entre Directions pour préciser et proposer des postes aux agents à reclasser ;
- Une satisfaction des agents à voir la Centrale se déplacer pour ses échanges ;

Les questions courantes de la part des agents lors de ce déplacement sont relevées (*et la réponse de l'administration lors de ce GT*) sont les suivantes :

- assiette de calcul du Complément Indemnitaire Annuel (RIFSEEP) - *Réponse : les bonus ne sont pas conservés dans le calcul du Complément Indemnitaire d'Accompagnement*

- sortie du Complément Indemnitaire d'Accompagnement après les six ans - - *Réponse : le CIA a été calibré sur cette durée pour résorber le différentiel de traitements*
- prise en compte de l'IMT, calcul pour la retraite , les cotisations retraites sur l'IMT n'ouvrant pas droit à pension en cas de non affectation aux Finances au moment du départ en retraite- - *Réponse : ce point est en cours d'étude par le SG MEF pour ne pas léser les personnes qui quitteraient le cadre du MEF, des scénarii sont en cours d'analyse, la mise en œuvre reste à venir*
- possibilité et durée des mises à disposition ;
- durée des missions et départ en retraite ;
- accès aux postes du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire ;
- accès aux postes du Ministère des Solidarités et de la Santé ;
- prise en charge des actions de formation pour des reconversions professionnelles - *Réponse : les agents intégrant d'autres Directions bénéficieront de formations (il est prévu que ces formations soient :*
 - *cat A. : à la carte,*
 - *cat B. et C. : formation de 6 semaines prévues.*
- date limite pour les mobilités – *Réponse : elle n'est pas en 2019 mais bien en 2022, sans mobilité forcée, la SG MEF martèle que le but est bien de trouver un poste pour tous les agents impactés sans attendre 2022.*

3) Le protocole du 30/04 entre Agence de la Défense et DGAFF, avec l'article 4 pour le pôle 3^E prévoit que l'agence forme les Conseiller Mobilité Carrière et les agents de PFRH à l'accompagnement dans le secteur privé. Le SG de la DRH des MEF rappelle qu'il s'agit d'une démarche volontariste de la part des agents potentiellement intéressés et dont le projet professionnel de reconversion est en cours de réflexion et non une démarche attentiste de ces agents (ce n'est pas une démarche de guichet).

Un conjoint peut bénéficier de l'appui de l'agence de la Défense.

1 seul cas a été identifié (agent/conjoint) par l'administration pour le moment.

4) L'élaboration d'une indemnité fonctionnelle de reconversion, dont la rehausse des paliers (+500€ chacun) permet maintenant d'atteindre ceux en vigueur à la DGFiP. Le projet a été soumis à l'examen et devrait être signé d'ici septembre 2019 (tout en étant rétroactif au 01/09/2018).

L'administration a précisé que certaines demande de Prime de Restructuration de Service ont déjà été notifiées et payées aux agents.

Montreuil, le 10 juillet 2019.