

Paris, le **12 MAI 2021**

Secrétariat général

Sous-direction des personnels

Nos réf. : SG/SDP/21-18

Objet : Les principes de mobilités dans le cadre de la création des SIR et du pôle formation.

Périmètre de ce dispositif

Les mesures décrites dans cette note s'appliquent aux agents, titulaires et non titulaires, des directions et services locaux concernés par la réorganisation des fonctions support et qui ont vocation à rejoindre les SIR ou le pôle formation.

Etape 1 - Postes de Préfigurateur/ futur chef du SIR ou futur chef de pôle formation – *En amont – Avril 2021*

Candidature dans le cadre d'un AVE paru lors de campagne au fil de l'eau.
Lettre de motivation et entretien individuel avec la Secrétaire générale

Etape 2 - Une fois l'organigramme du SIR ou du pôle stabilisé ainsi que ses principaux postes, réunion d'information globale (présentation structure, échéances, dispositifs d'accompagnement) en présence de l'encadrement actuel.

Etape 3 - Informations préalables des agents

Chaque agent doit disposer de l'information préalable, individuelle et collective la plus large et complète concernant ces principes de mobilité, incluant le calendrier, l'organigramme et les postes.

Tout agent sera reçu par le préfigurateur/futur chef du SIR ou de pôle pour un entretien et le poste cible le concernant lui sera présenté ainsi que les éléments ci-dessous :

Tout agent exerçant des fonctions support au sein des services administratifs ou des départements ressources dans les directions et services concernés a vocation à rejoindre le Secrétariat interrégional (ou un pôle) de son bassin géographique. Le processus d'affectation des secrétaires fera l'objet d'une analyse spécifique en vue, d'une part, de préserver les besoins des services métiers et, d'autre part, de construire le SIR.

Sa rémunération est maintenue jusqu'au changement de poste suivant. La quotité du temps de travail éventuelle ne sera pas modifiée du fait de la réorganisation sauf si l'agent le souhaite. De même, tout agent exerçant ses activités en télétravail pourra poursuivre dans le cadre de la réorganisation, dans la mesure où les nouvelles missions sont compatibles avec le télétravail.

Un agent, affecté dans un SIR, conserve l'ancienneté acquise dans son poste précédent. Chaque agent rejoignant le SIR est repositionné à la création du SIR dans la division du SIR correspondant à sa filière d'origine : il sera ainsi par défaut basé soit au siège du SIR, soit dans une autre implantation géographique du SIR qui correspond à sa filière. Toutefois si cette localisation administrative ne correspond pas à sa localisation administrative actuelle, l'agent dispose des trois choix possibles suivants, qu'il formalise dans un délai de 1 mois à la suite de l'entretien au moyen d'une fiche de vœux :

- a - **Accepter le changement de localisation administrative.** Il peut alors bénéficier des mesures d'accompagnement mises en place (PRS ou PRC).
- b - **Effectuer un changement de filière** qui lui permet un rapprochement, voire son implantation, avec sa localisation géographique actuelle. L'agent est accompagné dans ce projet. Une formation est alors mise en place. Une indemnité d'accompagnement de mobilité, d'un montant variant selon la durée de la formation professionnelle, peut être versée en cas de mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'administration et nécessitant une action de formation d'au moins 5 jours (décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019). Si cette solution conduit à un changement de localisation administrative, il peut en plus bénéficier des mesures d'accompagnement mises en place (PRS ou PRC). L'accompagnement de l'agent peut aussi consister en la définition d'un parcours de formation en lien avec son projet professionnel ou encore en un appui à la préparation aux entretiens de recrutement.
- c - **Demander à exercer ses missions à distance.** Sa localisation est alors maintenue et son bureau reste dans le site actuel. Il s'engage à se rendre de façon régulière et en fonction des besoins de l'activité sur le lieu du SIR correspondant à son entité. (Il est alors placé en mission). Cet agent fera l'objet d'un accompagnement privilégié de son encadrement pour s'assurer de la bonne compatibilité entre le travail à distance et sa qualité de vie au travail. Il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé, assuré par les CMC et SDP.
- d) Si l'agent n'accepte aucune des propositions détaillées ci-dessus, il pourra être accompagné dans sa recherche de poste par le CMC et le chargé de corps y compris pour une recherche de poste par la voie du détachement si l'agent en formule la

demande. Pour les agents en situation de handicap, la référente nationale handicap pourra être sollicitée. Si l'agent est demandeur, les dispositifs de rupture conventionnelle et de départ volontaire pourront être étudiés au regard des dispositions prévues par le décret N° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et par le Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

La même logique est appliquée aux agents ayant vocation à rejoindre un pôle.

Etape 4 - Ouverture des postes d'encadrement du SIR ou des pôles – une fois les textes d'organisation passés en CT (CT prévu en juillet)

Candidature dans le cadre d'un AVE paru lors de campagne au fil de l'eau ou dédiée. Entretien avec le préfigurateur.

S'agissant des cadres exerçant dans le domaine des fonctions support et qui n'auraient pas été retenus, il est procédé à une analyse individuelle de leurs aspirations par le CMC en lien avec le chargé de corps.

Ils peuvent notamment être placés sur des fonctions d'adjoint des cadres du SIR de façon transitoire ou non selon les organisations locales. Ils peuvent, par mobilité, quitter ce poste transitoire sans condition d'ancienneté. Ils peuvent alors bénéficier des mesures d'accompagnement mises en place (PRS ou PRC).

Les cadres détachés sur un emploi fonctionnel, (décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019) :

- 1^{er} cas de figure : ceux qui cessent d'occuper leurs fonctions et sont nommés dans un nouvel emploi fonctionnel, conservent, à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de 5 ans à compter de la date de modification de leur situation, le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi de détachement qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ils conservent pendant la même durée l'ensemble des primes et indemnités afférentes à cet emploi, ainsi que le versement de la NBI de leur précédent emploi.

- 2^{ème} cas de figure : ceux qui, du fait de la nouvelle organisation du service, ont vu les fonctions dans lesquelles ils avaient été nommés supprimées et ne sont pas nommés dans un nouvel emploi fonctionnel conservent à titre personnel, s'ils y ont intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, le bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi de détachement qu'ils sont réputés n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des articles R. 27 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ils conservent l'ensemble des primes et indemnités afférents à cet emploi, ainsi que le versement de la nouvelle bonification indiciaire dont leur précédent emploi était doté, durant les trois premières années.

Après trois ans, le régime indemnitaire et le montant total de points de la nouvelle bonification indiciaire est réduit de moitié.

Concernant les ouvriers chefs d'équipe dont les postes seraient supprimés, et dans le cas où aucun poste reconnu comme éligible à une fonction de chef d'équipe ne pourrait leur être proposé, ils pourront conserver leur prime de chef d'équipe, dès lors qu'ils ont exercé pendant cinq années consécutives ou non des fonctions de chef d'équipe, sans condition de durée (circulaire du 23 mars 2010).

Etape 5 – Le préfigurateur analyse l'ensemble des fiches de vœux et au besoin conduit des entretiens complémentaires.

Etape 6 – SDP procède à la nomination des agents.

Etape 7 - Un comité de suivi sera mis en place dans le respect des règles relatives aux données personnelles.

Caroline
TRANCHA
NT
caroline.tr
anchant.d
gac

Signature
numérique de
Caroline
TRANCHANT
caroline.trancha
nt.dgac
Date :
2021.05.12
12:16:37 +02'00'

Calendrier récapitulatif du processus de mobilité relatif à la réorganisation des fonctions support:

- ✓ *Avril/mai : Ouverture des postes de préfigurateurs (SIR et pôles) et choix des préfigurateurs*
- ✓ *Mai : Communication générale des principes de mobilité*
- ✓ *Fin mai/ juin : Stabilisation des organigrammes des SIR concernant les implantations géographiques*
- ✓ *Juin : Entretiens entre les agents et les préfigurateurs*
- ✓ *Eté : CT relatif aux textes d'organisation*
- ✓ *Septembre/octobre : Ouverture des postes d'encadrement des SIR et pôles*
- ✓ *Octobre : Présentation de la fiche de poste à chaque agent pour signature*
- ✓ *Novembre/décembre : Nomination des agents par SDP*