

## Foire aux questions - réforme territoriale

---

### Questions relatives au pré-positionnement

#### Existe-t-il des règles de priorité relatives au positionnement des agents sur un poste ?

Des règles communes ont été fixées en matière de pré-positionnement des agents dans la fiche accessible en **Annexe I**

Chaque agent a vocation à conserver son poste, sauf si celui-ci est supprimé ou substantiellement modifié.

En outre, certains ministères sont venus préciser les règles établies de manière interministérielle.

Au-delà de ces considérations de priorité, ce sont les compétences de l'agent pour occuper un poste qui sont primordiales. Le chef de service établit un ordre de classement en considérant les compétences et les aptitudes des candidats.

#### Quelle typologie de postes est retenue (poste supprimé, substantiellement modifié...) ?

Les principes arrêtés de manière interministérielle s'agissant du pré-positionnement des agents distinguent :

- les postes supprimés ou transférés (situation qui donne droit à la perception d'une prime de restructuration)
- les postes substantiellement modifiés (qui permettent aux agents de bénéficier d'un parcours d'accompagnement spécifique, voire d'une priorité en matière de mobilité s'ils ne souhaitent pas rester sur leur poste),
- les postes inchangés ou partiellement modifiés,
- les postes créés.

#### Qu'entend-t-on par « poste substantiellement modifié » dans le cadre du pré-positionnement ?

Un poste est considéré comme substantiellement modifié si son positionnement hiérarchique ou le contenu de ses missions sont significativement modifiés, ou si l'augmentation du périmètre géographique d'intervention induit un impact important sur les déplacements hebdomadaires de l'agent. Une modification de la hiérarchie ne constitue pas une modification substantielle du poste.

#### Tous les postes doivent-ils être publiés par l'ensemble des services ?

A l'exception des emplois dont la publication est prévue réglementairement, il n'a pas été pris de décision au niveau national et interministériel portant sur la publication de tous les postes des services touchés par une réorganisation.

Il convient en revanche que les postes soient publiés, dès lors que cette publication permet de garantir une égalité de traitement entre les agents affectés dans des sites qui ont vocation à fermer et ceux affectés dans des sites qui ont vocation à se renforcer. C'est notamment le cas pour ce qui concerne un grand nombre de postes en SGAR, ou encore ceux des équipes de direction des directions régionales.

En tout état de cause, les agents doivent disposer de toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle. Ils sont informés en premier lieu par leur hiérarchie. L'intégralité des fiches de postes est portée à la connaissance de l'ensemble des agents, à l'appui de l'organigramme et chaque agent doit se voir remettre une proposition d'affectation formulée par le chef de service, assortie de la fiche de poste correspondante, que son poste soit modifié ou non.

L'agent doit disposer d'un délai raisonnable pour prendre sa décision quant à son affectation.

### **Les agents devront-ils tous « repostuler » sur leur poste, y compris ceux dont le poste reste inchangé ?**

Si le poste est inchangé ou peu modifié, et dès lors que l'agent a vocation à rester sur son poste, il n'est pas nécessaire qu'il postule sur le poste qu'il occupe déjà.

### **Qu'advient-il de l'agent qui ne souhaite pas « repostuler » sur son poste alors que celui-ci n'est ni supprimé ni substantiellement modifié ?**

Si le poste d'un agent n'est pas supprimé ni substantiellement modifié, il n'a pas à repostuler sur son poste (cf. infra). Si, malgré cela, un agent exprime à l'occasion de la réforme le souhait d'une mobilité, alors que son poste est inchangé, il entrera dans un processus classique de mobilité, sans, a priori, bénéficier d'une priorité de réaffectation.

### **Que se passe-t-il si l'agent refuse la proposition d'affectation qui lui est faite ?**

En cas de refus de la proposition qui lui est faite, l'agent devra exprimer ses vœux d'affectation, lors d'un entretien avec sa hiérarchie. Il doit disposer de la faculté de formuler des choix alternatifs classés par ordre de priorité sur des postes restés vacants ou susceptibles de le devenir dans le cadre du processus d'affectation. Il appartient ensuite à l'administration de donner suite à ces demandes ou de maintenir sa proposition initiale d'affectation.

### **Un processus d'harmonisation des fiches de postes et des qualifications est-il prévu ?**

Chaque chef de service préfigurateur établit un organigramme détaillé, accompagnant la mise en place de l'organisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ainsi que les fiches de postes correspondantes, au plus tard au 31 décembre 2015.

Le répertoire interministériel des métiers, ainsi que ses déclinaisons ministérielles, sont des socles sur lesquels chaque ministère peut s'appuyer pour élaborer ses fiches de poste. Néanmoins, la rédaction reste propre à chaque ministère.

## **Questions relatives aux mesures d'accompagnement indemnitaire**

### **Une prime d'accompagnement de la réforme est-elle prévue ?**

Oui, la PARRE (prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat), régie par le [décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015](#) relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et son [arrêté d'application](#) en date du même jour, est une prime mise en place « sur

mesure » pour l'accompagnement des mobilités suite aux réorganisations résultant des fusions de régions.

### A qui peut-elle être servie ?

La PARRE peut être servie aux agents de l'Etat mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste. Elle a vocation à compenser les sujétions (mobilités géographiques, reconversions professionnelles) liées à la mise en place des nouvelles organisations régionales des services de l'Etat dans les régions fusionnées.

### Qui peut en bénéficier ?

Tous les agents publics (fonctionnaires, personnes ouvriers des établissements industriels de l'Etat à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, agents contractuels de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée), qui à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste, se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- suivre leur poste dans une nouvelle résidence administrative distante de plus de 20 km de leur actuelle résidence administrative,
- effectuer une mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, quel que soit le lieu de la nouvelle affectation, si la nouvelle résidence administrative est distante de plus de 20 km de leur actuelle affectation,
- changer de fonctions à l'initiative de l'administration, dans la même résidence administrative ou dans une nouvelle résidence administrative, si ce changement implique une reconversion professionnelle nécessitant une formation d'au moins cinq journées.

La suppression ou le transfert de poste doit intervenir à la suite d'une réorganisation de service liée à la fusion des régions.

[Un arrêté interministériel](#) pris par les ministres intéressés et contresigné par les ministres chargés du budget et de la fonction publique liste en outre les opérations de restructuration permettant de bénéficier de ces dispositifs.

### Un agent en CDD peut-il bénéficier de la PARRE ?

Non, seuls les agents publics suivants peuvent en bénéficier : les fonctionnaires, les agents contractuels de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée et les personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, qui bénéficient d'un dispositif propre.

### Le décret instituant la PARRE prévoit que sont exclus du bénéfice les agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération de restructuration. Comment faut-il entendre cette notion de « primo-affectation » ?

Il s'agit de la première affectation dans l'administration, après réussite d'un concours externe ou intégration dans la fonction publique à la suite d'un recrutement sans concours.

## Quel est le barème de la PARRE en cas de mobilité géographique ?

Le barème de la PARRE a été fixé par arrêté du 4 septembre 2015. Il est le suivant.

Distance entre la nouvelle et la précédente résidence administrative	Sujétion liée à la mobilité géographique	Montant
<b>20-39 km</b>	Tout type de situation	1 600 €
<b>40-79 km</b>	Sans changement de domicile (résidence familiale ou prise à bail d'un logement distinct)	3 200 €
	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	4 500 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	6 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	8 000 €
<b>80-149 km</b>	Sans changement de domicile (résidence familiale ou prise à bail d'un logement distinct)	6 000 €
	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	10 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	15 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	20 000 €
<b>150-199 km</b>	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	13 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	18 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	23 000 €
<b>200-299 km</b>	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	15 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	20 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	25 000 €
<b>300 km ou plus</b>	Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	20 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent sans enfant à charge	25 000 €
	Avec changement de résidence familiale pour un agent ayant un ou des enfant(s) à charge	30 000 €

## S'agissant des barèmes concernant les mobilités géographiques, comment mesure-t-on la distance ?

La distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative à prendre en compte correspond à la distance la plus courte par la route.

### **Un agent peut-il percevoir la PARRE sans effectuer de mobilité géographique ?**

Oui, la PARRE permet d'indemniser les reconversions professionnelles lorsqu'un agent dont le poste est supprimé ou transféré, est affecté à l'initiative de l'administration sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées. Son montant forfaitaire est de 500 €.

L'adéquation de la formation au nouveau poste proposé à l'agent relève de l'appréciation du chef de service, qui s'appuie sur les compétences déjà détenues par l'agent, comparées aux besoins en compétences que suppose le poste concerné. La formation, d'au moins cinq journées, doit être nécessaire pour la reconversion professionnelle de l'agent. Dans sa définition du besoin en compétences de l'agent, le chef de service peut être utilement aidé par le service RH de proximité.

Les cinq jours minimaux de formation peuvent être consécutifs ou non ; ils peuvent être suivis en tout ou partie avant la prise de poste ; ils doivent en tout état de cause avoir eu lieu au plus tard six mois après la prise de poste. Il peut également s'agir de jours cumulés de formations ayant des objets différents mais nécessaires à la prise de poste. Les formations peuvent être assurées par des formateurs internes ou dans le cadre d'une offre de formation externe. Le tutorat ne peut être retenu au titre de ces journées de formation.

Aucun autre critère n'est à prendre en compte pour apprécier l'éligibilité de l'agent à la part « fonctionnelle » de la PARRE ; ainsi, si la fiche de poste d'un agent est substantiellement modifiée mais qu'elle demeure compatible avec les compétences détenues par l'agent ou qu'elle suppose moins de 5 jours de formation, l'agent ne bénéficie pas de la PARRE « fonctionnelle ».

La prime relative aux reconversions professionnelles (PARRE « fonctionnelle ») peut être cumulée avec la prime relative aux mobilités géographiques (PARRE « mobilité géographique »).

### **Un agent est éligible à la PARRE «mobilité géographique» et son conjoint change d'affectation dans les mêmes conditions que lui. Peuvent-ils tous les deux percevoir la PARRE ?**

Dans le cas d'un couple d'agents (mariés, concubins ou partenaires d'un PACS) qui viendraient à changer d'affectation concomitamment, une seule prime peut être versée au titre de la mobilité géographique, comme c'est actuellement le cas pour la prime de restructuration de service de « droit commun ». Il appartient aux agents de préciser à l'administration lequel des deux perçoit cette prime.

En revanche, si les deux conjoints sont concernés par une mobilité fonctionnelle dans les conditions précitées, ils peuvent tous les deux bénéficier de la prime forfaitaire.

### **Le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de sa mobilité, peut-il percevoir une prime ?**

Si le conjoint de l'agent est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mobilité géographique de l'agent consécutive à la réorganisation régionale de l'Etat, il peut

se voir attribuer un complément à la mobilité du conjoint, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015. Cette cessation doit intervenir trois mois avant ou après la mutation ou le déplacement de l'agent.

Si le conjoint de l'agent est également impacté par une réorganisation de service liée à la nouvelle organisation de l'Etat et qu'il relève de/est en fonctions dans la même résidence administrative (au sens du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat), l'indemnisation de la mobilité géographique au titre de la PARRE n'est due qu'une seule fois par couple. Celui-ci est sollicité par l'administration pour déterminer lequel des deux agents sera le bénéficiaire de la prime. L'indemnisation de la reconversion professionnelle peut en revanche bénéficier aux deux conjoints.

### Quelles sont les étapes préalables au versement de la PARRE ?

Pour qu'une opération ouvre droit au versement de la PARRE, deux conditions doivent être remplies :

- le service doit figurer dans la liste des services réorganisés fixée par arrêté interministériel,
- l'arrêté fixant la nouvelle organisation du service doit avoir été publié.

L'éligibilité des agents suppose :

- pour la PARRE « géographique », que le poste de l'agent soit déplacé dans un autre lieu d'affectation distant de plus de 20 km,
- pour la PARRE « fonctionnelle » que le nouveau poste de l'agent nécessite une formation d'adaptation de plus de cinq jours l'agent est éligible à la PARRE « fonctionnelle ».

Les deux composantes de la PARRE sont cumulatives.

### Pour percevoir la PARRE géographique, l'agent doit-il faire une mobilité dans un service concerné par la réorganisation des services régionaux de l'Etat ?

Non. C'est sur le poste occupé par l'agent que les conditions sont appréciées, pas sur son futur poste. Si un agent de l'ex-DREAL Haute-Normandie, affecté à Rouen, effectue une mobilité à la DREAL Bretagne et remplit les conditions pour percevoir la PARRE, il pourra percevoir cette prime même si la DREAL Bretagne n'est pas concernée par la réforme des services régionaux de l'Etat.

### A quelle date le changement de poste doit-il intervenir pour que la PARRE soit versée ?

Le décret prévoit que le dispositif s'applique à compter de la publication de l'arrêté portant organisation du nouveau service et jusqu'au 31 décembre 2020.

Dès lors que ces conditions préalables sont remplies, les mobilités des agents dont les postes sont supprimés ou déplacés peuvent être indemnisées.

Plus concrètement, les mobilités correspondant aux cas suivants seront éligibles :

- mutations dans le cadre de la réorganisation actées avant la parution des arrêtés mais intervenant après cette parution,
- mutations intervenant tout au long du processus de réorganisation, conformément aux schémas d'organisation transitoire arrêtés dans chaque région et dans les délais prévus par les arrêtés d'organisation des services concernés.

Si l'agent bénéficie d'une période d'adaptation à son nouveau poste lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, la PARRE ne peut être versée qu'une fois la mobilité devenue définitive.

### Qui verse la PARRE ?

La PARRE est versée par le service à l'origine de la restructuration. Ainsi, si un agent exerçant ses fonctions en DRAC Languedoc-Roussillon voit son poste supprimé et part en mobilité auprès du Conseil départemental de l'Ille-et-Vilaine, c'est le ministère de la culture et de la communication qui lui versera la PARRE et non le conseil départemental 35.

### Puis-je cumuler PARRE et prime de restructuration de service ?

La PARRE et la PRS sont mutuellement exclusives de par leur objet : la PARRE est versée aux agents impactés par la réorganisation régionale de l'Etat qui répondent aux conditions décrites plus haut et la PRS est versée aux agents impactés par les autres opérations de restructuration des services de l'Etat selon les conditions fixées par chaque ministère. Le dispositif PRS ne peut être appliqué en substitution du dispositif PARRE.

### La PARRE peut-elle être cumulée avec une indemnité de départ volontaire ?

Non, la PARRE et l'IDV ne peuvent être cumulées pour la même opération de restructuration : ainsi, un agent ayant bénéficié de la PARRE suite à la suppression de son poste ne pourra prétendre dans un second temps au versement de l'IDV au titre de la même opération.

### Que se passe-t-il si l'agent quitte son nouveau poste moins d'un an après son affectation ?

L'agent qui quitte son poste moins d'une année après sa nouvelle affectation doit rembourser les montants perçus au titre de la PARRE, qu'il s'agisse de la part géographique ou de la part fonctionnelle.

Toutefois, si ce départ résulte d'une radiation des cadres pour départ en retraite, le remboursement n'a lieu qu'à due proportion du temps passé sur le poste.

Par ailleurs, dans certains cas particuliers (mobilités subies ou résultant d'une obligation statutaire ou d'une décision de l'administration), les agents qui quittent leur poste dans l'année ne sont pas tenus de rembourser la prime.

## **Les agents des trois versants de la fonction publique, mis à disposition ou détachés sur un poste restructuré, peuvent-ils bénéficier de la PARRE ?**

L'agent détaché relève pour sa gestion de l'administration d'accueil, sauf en matière disciplinaire. Ainsi, tous les agents affectés dans une administration qui procède à une restructuration, y compris les agents détachés originaires de la FPT et de la FPH, peuvent prétendre au bénéfice de la PARRE.

## **Un dispositif d'indemnité de départ volontaire (IDV) spécifique à la réforme territoriale est-il prévu ?**

Oui, le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 aménage, pour les besoins de la réforme territoriale, les modalités d'attribution de l'indemnité de départ volontaire (décret n° 2008-368 du 17 avril 2008) sur deux points :

- le barème d'attribution de l'IDV est harmonisé pour toutes les administrations réorganisées et progressif en fonction de l'ancienneté ;
- les agents sont éligibles à l'IDV jusqu'à deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

Ces modalités particulières sont applicables à tous les agents dont le poste est supprimé ou transféré et qui choisissent de démissionner de la fonction publique, dès lors que leur service figure à l'arrêté interministériel pris pour l'application de la PARRE (cf. supra) et pendant toute la durée des opérations de réorganisation.

Les autres caractéristiques de l'IDV sont inchangées.

## **Comment le montant de l'IDV « spéciale réforme territoriale » est-il calculé ?**

Quel que soit le ministère d'appartenance des agents qui démissionnent de l'administration à la suite du transfert ou de la suppression de leur poste dans le cadre des réorganisations résultant des fusions de régions, le montant de l'IDV est fixé selon les mêmes règles : il est calculé par référence à la rémunération et est modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Il est ainsi égal à la somme équivalente à un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle. Certaines primes et indemnités, détaillées par le décret, n'entrent pas dans l'assiette de calcul.

L'ancienneté à prendre en compte concerne les services effectués au sein des trois fonctions publiques, hors périodes de disponibilité, le cas échéant.

## **Quel est le régime fiscal de la PARRE et de l'IDV ?**

Les agents bénéficiant de la PARRE ou de l'IDV peuvent demander à leur service de gestion le versement fractionné de ces indemnités pour éviter une surimposition ponctuelle de leurs revenus (changement de tranche dans le barème de l'impôt sur le revenu lié au versement

de l'indemnité), sauf bien sûr s'ils ne perçoivent que la PARRE dite « fonctionnelle » de 500 euros qui est versée en une seule fois.

Ce fractionnement intervient obligatoirement en deux parts égales et sur deux années consécutives.

Par ailleurs, les agents peuvent limiter l'effet du versement de ces primes en demandant à leur service des impôts l'application de l'article 163-0 A du code général des impôts, qui permet d'appliquer un quotient aux revenus exceptionnels et de ne prendre ainsi qu'un quart de ces revenus en considération pour déterminer la tranche d'imposition dont ils relèvent et pour calculer le taux de l'impôt dont ils sont redevables.

### L'agent qui a démissionné peut-il percevoir une allocation de retour à l'emploi (ARE) ?

L'agent a la possibilité de rechercher un nouvel emploi via Pôle emploi ou toute autre structure ; en revanche, s'agissant d'une démission (« perte volontaire d'emploi »), il ne peut bénéficier de l'allocation au retour à l'emploi.

### Quel est l'effet de la période d'adaptation en cas de changement d'affectation sur les dispositifs d'accompagnement ?

S'agissant de l'effet de la période d'adaptation sur les dispositifs d'accompagnement mis en place dans le cadre de la réforme territoriale, et afin d'éviter aux agents de devoir reverser la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat, celle-ci ne leur sera attribuée, pour sa part « mobilité géographique » comme sa part « mobilité fonctionnelle », qu'une fois la mobilité devenue définitive.

Pour bénéficier du dispositif spécifique de l'indemnité de départ volontaire dans le cadre de la réforme des services régionaux de l'Etat, et comme le prévoit le décret mettant en place ce dispositif, l'agent doit se trouver sur un poste supprimé ou déplacé. Par conséquent, s'il réalise une mobilité sur un poste non éligible, il ne pourra prétendre au bénéfice de cette IDV spécifique, y compris pendant la période d'adaptation.

### Quels sont les dispositifs complémentaires à mobiliser au cas par cas ?

Il existe plusieurs autres dispositifs d'accompagnement qu'il est possible de mobiliser dans le cadre de l'accompagnement RH des agents concernés par la réforme territoriale :

- **le complément indemnitaire d'accompagnement** ([décret n° 2014-507 du 19 mai 2014](#) relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique) permet de garantir au fonctionnaire de l'Etat le maintien du montant indemnitaire effectivement perçu avant la mutation ou détachement ou intégration dans un corps/cadre dans l'un des trois versants de la fonction publique. Son versement est limité à 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75% la 5ème année, 50 % la 6ème année et 25 % la 7ème année). Ce complément est à la charge de l'administration à l'origine de la restructuration.

- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité** ([décret n° 2011-513 du 10 mai 2011](#)) est versée à l'agent appelé à exercer, sur demande de l'administration et suite à la restructuration de son service, ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Le montant de cette indemnité correspond à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond annuel des régimes indemnitaires applicable à l'emploi d'accueil. Ce complément est à la charge de l'administration d'accueil pendant 3 ans au maximum.
- **L'indemnité temporaire de mobilité** ([décret n° 2008-369 du 17 avril 2008](#)), d'un montant maximum de 10 000 €, peut être versée aux agents de l'Etat (titulaires et non titulaires en CDI), qui acceptent, sur demande de l'administration, une mobilité sur un poste pour lequel il existe une difficulté particulière de recrutement. La liste des postes concernés est fixée par arrêté ministériel.

\*\*\*\*\*

## Annexe I

### Administration territoriale de l'Etat Principes généraux du processus d'affectation des agents

La feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat, signée par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique le 9 septembre 2015, prévoit afin de garantir le traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle, que :  
«*Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. Ils veilleront à ce que les agents soient informés le plus en amont possible du transfert, de la modification ou de la suppression de leur poste dans le cadre de la réforme.*»

Les propositions suivantes, émanant du groupe de travail RH et d'une consultation des préfets préfigurateurs, visent la prise de poste des agents postérieurement à un processus d'affectation, garant de la bonne connaissance des conditions d'exercice des missions.

#### ► Responsabilité de la mise en œuvre du dispositif de pré-positionnement

Les grands principes ont été concertés au plan national et local, et sont actés dans le cadre du comité national RH. Les modalités de mise en œuvre sont précisées par les ministères après concertation avec leurs partenaires sociaux.

Sous l'autorité des préfets préfigurateurs, responsables du pilotage de la réforme et garants du traitement en égalité des agents, les directeurs préfigurateurs sont chargés de conduire le pré-positionnement, en lien avec les autres directeurs régionaux. Il sera admis que le processus de pré-positionnement court jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2016.

#### ► Périmètre du dispositif

Seule la mobilité des agents dans le cadre de la nouvelle organisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016 est organisée par un pré-positionnement, les mobilités standard étant utilisées par la suite pour toutes autres phases de constitution des services, sauf souhait d'un service, en concertation avec les agents. Les agents concernés par le dispositif de pré-positionnement sont ceux qui sont et seront affectés dans le service régional au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ne sont pas concernés par ces dispositifs :

- les agents qui, suite à une demande de mobilité acceptée, ou pour d'autres motifs tels le départ à la retraite, auront quitté leurs fonctions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- les agents actuellement en disponibilité, en position hors cadre ou en détachement sortant, et qui le resteront au moins jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### ► Encadrement de la structure

Les postes d'encadrement (directeur, directeur adjoint, chefs de service, SGAR, SGAR adjoints) seront identifiés en amont des pré-positionnements afin d'offrir une lisibilité aux agents dans le cadre de leur affectation.

Ces postes feront l'objet d'une publication préalable: dans les conditions de droit commun pour les emplois DATE et selon des modalités définies par les ministères pour les autres emplois d'encadrement, ces derniers pouvant notamment, au moins dans un deuxième temps, faire l'objet d'une publication interministérielle.

Le directeur préfigurateur veillera à la mixité de l'équipe de direction (notamment homme/femme, origine géographique).

### ► **Processus de pré-positionnement**

Chaque directeur préfigurateur établit l'organigramme détaillé des postes de travail, accompagnant la mise en place de l'organisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ainsi que les fiches de poste correspondantes, au plus tard au 31 décembre 2015, et permettant d'identifier :

- les postes inchangés ou peu modifiés,
- dans le cadre de l'expérimentation du travail en site distant en Bourgogne-Franche Comté, les postes déplacés et pour lesquels une modalité de travail en site distant pourra être proposée,
- les postes substantiellement modifiés (mission, localisation...)
- les postes créés ou libérés.

Les postes supprimés dans les futures organisations seront aussi identifiés pour traiter avec attention l'accompagnement des agents concernés.

### ► **Principes relatifs au pré-positionnement des agents**

- Toutes les informations concernant l'évolution de leur situation professionnelle doivent être portées à la connaissance des agents, en premier lieu par leur hiérarchie. ;
- toutes les mobilités géographiques liées à ce processus, ainsi que toutes les mobilités fonctionnelles significatives seront accompagnées ;
- chaque agent a vocation à suivre son poste si celui-ci n'est pas profondément modifié ;
- à compétences équivalentes, les agents dont le poste est substantiellement modifié seront prioritaires pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade au sein de leur service ou, à défaut, au sein d'un autre service ou d'une autre structure relevant de leur département ministériel ou d'un autre département ministériel ;
- les agents candidats à une mobilité fonctionnelle bénéficieront d'une période d'adaptation sur leur nouveau poste de travail, durant laquelle ils pourront émettre le vœu d'un retour sur le poste précédemment occupé si celui-ci n'est pas supprimé et toujours vacant ou un poste équivalent.

### ► **Consultation des agents et proposition d'affectation**

Chaque agent bénéficiera *a minima* d'un entretien. Au cours de cet entretien sont notamment évoqués les compétences de l'agent, ses aspirations et ses problématiques familiales. La mise en place progressive de la nouvelle organisation qui s'étalera jusqu'au 31 décembre 2018 est exposée à l'agent. L'intégralité des fiches de poste est portée à la connaissance de l'ensemble des agents, à l'appui de l'organigramme.

Chaque agent peut solliciter un entretien complémentaire avec sa hiérarchie ou avec un conseiller mobilité carrière ministériel/interministériel. Ce dernier lui indique notamment ses droits en termes de dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle et pourra lui communiquer l'ensemble des fiches de postes créés ou libérés pouvant accueillir un agent repositionné dans son service ou un autre service de la région, y compris relevant d'un autre versant de la fonction publique.

Le chef de service préfigurateur propose à chaque agent une fiche de poste. Dans un délai raisonnable les agents font part de leur acceptation ou de leur souhait d'une autre affectation. Ceux-ci sont examinés par l'administration.

Après que chaque agent a été positionné, les affectations définitives sont notifiées.