

**Suivi de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
(OTE)
Fiche relative au transfert de la main d'œuvre étrangère (MOE)**

1. Objectifs de la réforme de l'immigration professionnelle :

La circulaire du 12 juin 2019 du Premier ministre a confié la gestion de la MOE au Ministère de l'intérieur.

Le transfert de la MOE s'inscrit dans une **réforme plus vaste de l'immigration professionnelle** qui vise à :

- Mieux maîtriser et orienter les flux de l'immigration professionnelle vers les métiers qui ont des difficultés de recrutement, en s'appuyant notamment sur une liste des métiers en tension actualisée.
- Simplifier les procédures de demande d'autorisation de travail.
- Réduire les délais d'instruction des dossiers.
- Rendre plus homogène le traitement des demandes d'autorisation de travail sur le territoire.

Pour atteindre ces objectifs, une organisation en plateformes interrégionales ainsi qu'une dématérialisation complète de la procédure ont été décidées.

2. Modalités de transfert de la gestion de la MOE aux plateformes interrégionales du ministère de l'intérieur :

• Date du transfert :

La date retenue pour le transfert des missions MOE vers les plateformes interrégionales du ministère de l'intérieur est fixée au **1^{er} avril 2021**.

• Localisation géographique des plateformes interrégionales :

Ci-dessous la **localisation géographique** des plateformes interrégionales MOE ainsi que, à titre indicatif, les régions et départements qui leur seront rattachés.

Plateformes	Région / départements concernés
Béthune	Bretagne / Normandie / Hauts-de-France / Grand Est
Tulle	Pays de Loire / Nouvelle Aquitaine / Occitanie
Clermont-Ferrand	ARA / PACA / Corse
Bobigny	77 – 91 – 93 – 94 – 95 / Bourgogne-Franche-Comté
Nanterre	75 – 78 - 92 / Centre-Val-de-Loire

Avignon Travailleurs saisonniers

Outremer La Guyane sera appelée à prendre en charge, outre ses dossiers, ceux des Antilles.

Par ailleurs, les demandes d'autorisation de travail concernant la Réunion, Saint Pierre et Miquelon et Mayotte seront traitées par une des plateformes métropolitaines.

3. Manœuvre RH :

• Principes généraux relatifs aux transferts :

Le **principe selon lequel les agents suivent leurs missions s'applique**. Ainsi, les agents qui travaillent actuellement au sein des UD des DIRECCTE du périmètre géographique de la future plateforme ont vocation à suivre leurs missions au 1^{er} avril prochain, sauf s'ils souhaitent évoluer professionnellement et faire une mobilité sur un poste vacant.

Il n'y aura toutefois **pas de mobilité géographique forcée** pour les agents qui refuseraient les transferts.

- **Les agents exerçant à plus de 50% de leur temps de travail la mission MOE et dont la résidence administrative accueille une plateforme ont vocation à la rejoindre.**
- **Tous les agents exerçant des missions traitant de MOE et dont la résidence administrative accueille une plateforme se verront proposer un entretien avec le préfigurateur.**
- **Tous les agents exerçant des missions traitant de MOE et dont la résidence administrative n'accueille pas une plateforme auront, s'ils en font la demande, un entretien avec le préfigurateur.**

En conséquence, les services sont invités à **diffuser largement l'information auprès de tous les agents** sur la réforme de la MOE, la localisation géographique des plateformes interministérielles et les fiches de postes proposées.

Par ailleurs, les agents exerçant actuellement des missions MOE et qui candidatent sur les postes en plateformes bénéficient d'une **priorité de recrutement** ainsi que d'une priorité pour suivre les **formations d'adaptation à l'emploi** organisées par l'INTEFP.

• Modalités de positionnement des agents :

Toutes les fiches de poste des plateformes ont été **publiées sur la PEP**.

Les **fiches financières** sont élaborées au fur et à mesure qu'elles sont demandées aux bureaux de gestion de la DRH-M. Il convient de préciser le caractère urgent de la demande.

Certaines affectations pourront se faire après le 1er avril 2021, le temps pour la DRH ministérielle de prendre les arrêtés nécessaires. La continuité de la paie sera assurée par la DRH MTEI.

• **Modalités d'accompagnement des agents :**

Le **protocole d'accompagnement RH-OTE du 25 novembre 2019 s'applique à la réforme de la MOE**. Les agents pourront donc bénéficier des garanties qui y sont inscrites.

Un **plan d'accompagnement spécifique** est prévu à la fois pour les agents qui intégreront les nouvelles structures et pour ceux qui ne les intégreront pas.

- Les **agents qui feront le choix de ne pas rejoindre les plateformes** feront l'objet d'un accompagnement ainsi que d'une lettre de mission qui pourra courir jusqu'au 31 décembre 2021.

Situation spécifique des agents actuellement en CLM et CLD :

- Les agents en CLM : un contact doit être pris avec l'agent, notamment par courrier, pour l'informer sur sa situation et sur les options qui lui sont offertes.
- Les agents en CLD : compte-tenu de leur situation administrative, les agents seront réaffectés à l'UD sur un autre poste à l'issue de leur CLD.

• **Droit au retour :**

Il convient également de rappeler qu'un **accompagnement au retour est bien prévu**, même lorsque l'agent sera affecté dans une plateforme.

Le plan d'accompagnement RH pour la mise en place des plateformes MOE a été élaboré conjointement avec Ministère de l'intérieur. Aussi, en cas de candidature d'un agent pour revenir au MTEI, le Ministère de l'intérieur ne pourra pas opposer un avis défavorable à l'agent au motif qu'il n'aurait pas une ancienneté suffisante sur le poste occupé.

• **Dispositifs d'accompagnement des restructurations :**

Dans le cadre du transfert de la MOE, les agents peuvent **bénéficier des dispositifs d'accompagnement indemnitaires des restructurations**, dès lors qu'ils remplissent les conditions pour y prétendre.

• **Questions RH :**

Règles relatives à la carrière :

L'ancienneté acquise sur le poste transféré est conservée et sera prise en compte pour l'examen du **RIFSEEP**.

Pour illustration : un agent ayant 2 ans d'ancienneté sur un poste et qui suit ses missions dans le cadre du transfert de la MOE conserve cette ancienneté. Sa situation sera donc examinée après 1 an sur son nouveau poste (total de 3 années).

Règles relatives à la rémunération :

- **Modalités de maintien de la rémunération :**

Les agents affectés sur un nouvel emploi suite à la réorganisation des service MOE bénéficieront, pendant 3 ans, d'un **complément indemnitaire d'accompagnement** (CIA) égal à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue pendant les 12 mois ayant

précédé leur changement d'emploi d'une part et la rémunération annuelle attachée à leur nouvel emploi d'autre part.

A l'issue de cette première période de 3 ans qui sera, si nécessaire, renouvelée une fois pour la même durée, le CIA sera éventuellement ajusté pour tenir compte des augmentations éventuelles de rémunération intervenues depuis 3 ans sur le nouvel emploi.

- **Règles relatives à la NBI :**

Les protocoles d'accompagnement RH **garantissent le maintien du niveau indemnitaire** sur le nouveau poste (pour les agents qui ont suivi leurs missions et pour ceux ayant refusé le transfert) mais **ne garantissent pas le maintien de la NBI**.

Ainsi, la situation de l'agent transféré dépendra de son positionnement dans le nouvel organigramme puisque la NBI est liée au poste et non à l'agent. Pour ce faire, le ministère de l'intérieur devra mettre à jour son « arrêté NBI ».

Toutefois, l'agent pourra prétendre, au titre du complément indemnitaire d'accompagnement (cf. ci-dessus), à un montant indemnitaire compensateur de sa NBI.