

Suivi de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE)

Fiche questions / réponses recensées au 23 mars 2021

- **Principes généraux relatifs aux transferts OTE :**

Le **protocole d'accord du 25 novembre 2019** définit les modalités d'accompagnement RH des agents relevant des services territoriaux des ministères sociaux impactés par l'évolution de l'organisation territoriale de l'Etat.

Pour rappel, ce protocole couvre l'ensemble des agents gérés, rémunérés et exerçant :

- des missions sur le **programme 155** travaillant en DIRECCTE et DIECCTE et dans leurs UD et relevant de l'autorité de la ministre du travail ;
- des missions sur le **programme 124** travaillant au sein des DR(D)JSCS, DJSCS et DDCS-PP et relevant de l'autorité du ministre des solidarités et de la santé.

Il ne s'applique pas secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) qui relèvent d'une instruction du Ministère de l'intérieur.

Le principe posé par le protocole est que les **agents dont les missions sont maintenues conservent leur poste actuel** et ne sont donc pas concernés par le processus de transfert OTE, sauf s'ils souhaitent changer de poste (auquel cas, ils doivent se porter candidats et être retenus sur un poste vacant).

- **Les agents dont l'emploi est transféré ou supprimé ou dont les missions évoluent à plus de 50%** ont la possibilité d'être positionnés sur de nouvelles missions.

Ils bénéficient ainsi des modalités d'accompagnement prévues par le protocole ainsi que d'une priorité d'affectation sur des postes vacants au moins équivalents.

Ils ne sont **pas contraints à la mobilité géographique forcée hors de leur résidence administrative**.

- **Lettre de missions :**

Dans le cadre du déploiement de l'OTE, les agents qui n'ont pas suivi leurs missions vers les nouvelles structures se voient proposer un **accompagnement personnalisé** (cf. mesures d'accompagnement du protocole d'accord OTE du 25 novembre 2019) en termes de parcours et de projet professionnel, selon leurs souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Une **affectation** sur des emplois vacants dans le département sera regardée prioritairement. A défaut, une affectation élargie au niveau régional, puis à la demande de l'agent, au niveau national pourra être envisagée.

Pendant toute la période pendant laquelle l'agent n'aura pas d'affectation définitive, celui-ci se verra attribuer une lettre de mission élaborée par son directeur, en concertation avec lui, précisant le périmètre de ses activités.

L'agent continuera d'être placé en **position d'activité** et sa **rémunération d'origine sera garantie** pendant toute la durée d'exercice des missions prévues dans la lettre.

- **Pour les agents qui n'ont pas rejoint les SGC**, la lettre de missions peut être conclue jusqu'au 31 août 2021.
- **Pour les agents qui ne rejoindront pas les plateformes interrégionales MOE**, la lettre de mission peut être conclue jusqu'au 31 décembre 2021.

Un **point sur les situations individuelles** pour lesquelles aucun débouché d'emploi n'aurait pu intervenir sur la période de la lettre de mission sera effectué pour anticiper la date de fin de cette dernière dans les meilleures conditions pour l'agent.

- **Congé de transition professionnelle :**

Le congé de transition professionnelle 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.

L'agent qui sollicite ce congé bénéficie de plein droit d'un **accompagnement personnalisé** sous l'une des modalités suivantes : soit d'une durée égale ou supérieure à 120 heures sanctionnées par une certification professionnelle, soit d'une durée égale ou supérieure à 70 heures à destination des créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en **position d'activité**, cette période de transition professionnelle étant assimilée à des services effectifs dans le corps. Il conserve par ailleurs son **traitement** brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Il doit obligatoirement transmettre, selon le calendrier fixé d'un commun accord avec son administration d'emploi, les **attestations** établies par l'organisme de formation justifiant son assiduité à la formation. Il perd ainsi le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

L'administration d'emploi prend en charge les **frais de formation** dans la limite d'un plafond et peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

- **Emplois fonctionnels :**

La mission des cadres dirigeants et supérieurs (MCDS) de la DRH des ministères sociaux, au besoin en lien avec le réseau des délégués mobilité carrière animé par la DGAFP, met en place un **accompagnement personnalisé** des titulaires d'emplois fonctionnels jusqu'aux chefs de pôle des réseaux des DRJSCS, des DDCS(PP) et des DIRECCTE en fonction de leurs besoins.

Elle les accompagne dans leur recherche d'emploi, en lien avec le service travail et solidarités du Secrétariat général dans les nouvelles organisations ou dans d'autres organisations

(entités des ministères sociaux ou relevant d'autres ministères, d'autres collectivités ou d'autres opérateurs).

L'objectif est de donner toutes leurs chances aux cadres impactés par les réformes pour leur permette un déroulement de carrière optimal. Dans ce cadre, un **plan d'accompagnement collectif et individuel** permettra notamment la mise en place de mesures de coaching individuel et collectif, la tenue de séances de préparation aux processus de recrutement ou un accès prioritaire aux formations liées au management et à la conduite de projet.

Par ailleurs, des **mesures d'accompagnement spécifiques** sont mises à en place à destination des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une opération de restructuration d'un service de l'Etat. Sont ainsi prévues des mesures transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'Etat :

- La prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions
- La clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure.

- **MOE :**

Une fiche spécifique au transfert de la main d'œuvre étrangère a été réalisée.