

Fiche n° 1

Fermeture des ateliers d'acquisitions de données – Mesures d'accompagnement – Bilan

La fiche n° 4 pour le groupe de travail informatique du 16 avril 2019 a annoncé la fermeture de 13 ateliers d'acquisition de données (ADO) au 1^{er} septembre 2020 et d'un atelier supplémentaire au 1^{er} septembre 2022.

Dans le cadre d'un comité de pilotage dédié, une série de mesures a été mise en place par le DGSSI, en collaboration avec les bureaux du SRH, avec pour objectif d'assurer l'accompagnement par les services RH des DiSI des agents concernés par cette réorganisation.

Cette fiche présente les différents dispositifs prévus pour l'accompagnement, dans la sphère informatique, des agents dont le service fait l'objet d'une réorganisation, et plus particulièrement dans le cadre de la fermeture des ateliers d'acquisition de données (ADO) prévue à partir du 1^{er} septembre 2020, ainsi que le bilan des reclassements dans ces ateliers à l'issue des mouvements nationaux 2020.

I – Définition du périmètre de la réorganisation et identification des agents concernés

L'ensemble des agents dans le périmètre a vocation à bénéficier des dispositifs d'accompagnement indemnitaire décrits au V ci-dessous, dès lors qu'ils perdent une partie de leur régime indemnitaire à l'occasion de la réorganisation ou de la fermeture de leur service, qu'ils participent au mouvement de mutation national ou qu'ils soient reclassés en interne à l'ESI ou à la DiSI.

Les agents non reclassés en interne à l'ESI ou à la DiSI ont été amenés à participer au mouvement de mutation national 2020 et ont bénéficié des priorités et garanties décrites dans III ci-dessous.

II – Entretiens individuels

II.1 – Organisation

Chaque agent entrant dans le périmètre de la réorganisation a bénéficié d'un ou de plusieurs entretiens individuels, organisés par le supérieur hiérarchique en lien avec la direction. Le service RH de la direction a été et reste son interlocuteur privilégié.

L'agent a été invité à cet entretien par un message spécifique de sa direction. Il a pu être accompagné de la personne de son choix.

L'objectif était double :

- créer un temps d'échange avec l'agent sur ses attentes et ses éventuelles interrogations ;
- lui permettre de compléter son information sur les différentes possibilités de reconversion et d'exprimer ses choix prioritaires.

Tous les agents concernés ont bénéficié d'au moins un entretien individuel.

II.2 – Contenu

Le contexte et les objectifs de la réorganisation ont été présentés, ainsi que les différentes priorités, garanties, perspectives de reclassement et de reconversion professionnelles qui sont offertes.

Un conseil personnalisé a été délivré, notamment pour les agents se situant dans une perspective de départ en retraite à court terme.

L'ensemble des acteurs de prévention des ministères économiques et financiers (médecins de prévention, assistants de services sociaux) a été également mobilisé en accompagnement de cette réorganisation. Une

mise en contact a pu être proposée au cours de l'entretien individuel pour répondre à certaines problématiques rencontrées par l'agent. Les assistants de services sociaux ont pu notamment apporter des aides individuelles en cas de difficultés personnelles (logement, famille, problèmes financiers...).

III – Priorités et garanties en matière de mutation

Un dispositif adapté de règles de priorités et de garanties a été mis en place en faveur des agents concernés par la fermeture. Il est décrit dans les instructions annuelles sur les mouvements de mutation et s'applique l'année de la suppression des emplois liée à la restructuration.

Les agents ont bénéficié, dans le cadre du mouvement de mutation national, de priorités pour retrouver un emploi au sein de leur DiSI. A défaut de retrouver un emploi au sein de leur DiSI, les agents ont bénéficié d'une garantie d'affectation au sein de la direction territoriale de leur département d'affectation.

Le bilan qui peut en être dressé est le suivant.

Le périmètre des fermetures en 2020 concernait 13 ateliers comprenant 167 agents : Amiens (25 agents), Bordeaux (6 agents), Lille (7 agents), Longuenesse (18 agents), Marseille (15 agents), Nantes (5 agents), Nemours (20 agents), Nevers (8 agents), Orléans (19 agents), Poitiers (7 agents), Rouen (21 agents), Strasbourg (10 agents) et Versailles (6 agents).

Sur les 167 agents concernés :

- 1 agent est parti en détachement ;
- 63 ont été reclassés en interne au sein de leur ESI d'affectation avec leur accord ;
- 103 ont participé au mouvement général de mutation 2020 : 26 ont obtenu un poste dans leur DiSI d'affectation et 77 ont obtenu une mutation hors de la DiSI. Sur ces 77 mutations hors DiSI, 75 ont été faites sur la direction régionale ou départementale de garantie, et 2 agents ont été affectés sur un vœu correspondant à une autre direction.

En définitive, environ la moitié des agents a été reclassée au sein de la DiSI.

Les agents affectés en direction régionale ou départementale dans le mouvement national ont participé au mouvement local de leur nouvelle direction d'affectation. Ils ont bénéficié des mêmes garanties et priorités que les agents déjà en fonction en direction également concernés par une réorganisation de leur service.

À ce jour, il reste 3 ateliers d'acquisitions de données : Reims, Angers et Clermont-Ferrand (ce dernier a vocation à fermer en 2022).

IV – Formation professionnelle dans le cadre de la reconversion

Les DiSI ont organisé un stage de présentation des missions de la DGFIP, avec des visites de services en relation avec les directions régionales ou départementales.

Les agents réaffectés, au sein de leur DiSI ou dans une direction autre que leur DiSI, bénéficieront d'un dispositif d'accompagnement en formation.

Lors de sa prise de poste en direction régionale ou départementale, le responsable local de la formation (RLF) élaborera, en concertation avec l'agent concerné et en liaison avec le responsable d'unité, un parcours de formation qui lui permettra d'acquérir le niveau de compétences requis pour l'exercice de ses nouvelles fonctions.

V – Garanties en matière indemnitaire

Les dispositifs indemnitaires, modifiés par le décret n° 2019-138 du 26 février 2019, visent à accompagner les agents dans leurs transitions professionnelles à la suite d'une mobilité contrainte par une restructuration intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les fermetures ou les réorganisations des structures informatiques constituent des opérations de restructurations éligibles aux mesures d'accompagnement financier prévues par l'arrêté du 17 mai 2019.

Ces mesures permettent d'indemniser les agents appelés à une mobilité géographique à la suite de la restructuration, ainsi que, le cas échéant, ceux qui subissent une perte de rémunération à la suite d'une mobilité fonctionnelle.

Ainsi, les personnels informaticiens, administratifs ou techniques précédemment affectés dans des services informatiques, qui auraient à connaître des restructurations de leurs services ou des suppressions de leur poste, seront éligibles aux dispositifs indemnitaires cumulables suivants : le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA : cf. note RH-1A du 2 septembre 2019 relative aux modalités de mise en œuvre du CIA en cas de restructurations de services) ainsi que la prime de restructuration de service (PRS : cf. note RH-1A du 2 septembre 2019 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif de la PRS en cas de restructuration de services).

Par ailleurs, les agents pourraient également solliciter le versement d'une indemnité de départ volontaire (IDV) ou une rupture conventionnelle sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité de ces dispositifs.