

TRANSFERT AUX REGIONS DE L'AUTORITE DE GESTION DES MESURES NON SURFACIQUES DU FEADER AU TITRE DE LA PROGRAMMATION 2023-2027

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) A DESTINATION DES AGENTS DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Mise à jour au 10 novembre 2023

Textes de référence :

- Ordonnance n° 2022 du 26 janvier 2022 relative à la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation début en 2023 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045076555/2022-06-03>
- Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles modifiée (par l'ordonnance du 26 janvier 2022) et notamment les articles 78, 80 et 82, dite MAPTAM : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028526298>
- Décret n° 2022-1051 du 28 juillet 2022 relatif à la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046107534>
- Décret no 2022-1636 du 22 décembre 2022 relatif à la convention type de mise à disposition des services de l'Etat chargés de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000046793100>
- Arrêté du 20 avril 2022 désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat en charge des politiques agricoles et forestières dans le cadre du transfert aux conseils régionaux des missions d'instruction et de contrôle des mesures non surfaciques de la politique agricole commune ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045668990>

SOMMAIRE

PARTIE A. POSITION ADMINISTRATIVE, REMUNERATION ET CARRIERE DES AGENTS TITULAIRES MIS A DISPOSITION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES, A PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2024	5
---	---

A-1 – POSITION ADMINISTRATIVE	5
A1.1 Délai d’option	5
A1.2 Date d’effet du droit d’option.....	5
A1.3 Information des agents titulaires à l’échéance du délai de 2 ans du droit d’option	5
A1.4 Au-delà de l’information, comment seront accompagnés les agents dans l’exercice de ce droit d’option ?	6
A1.5 L’intégration	6
A1.6 Le détachement sans limitation de durée (maintien du statut de fonctionnaire de l’Etat).....	7
A1.7 Un agent partant en retraite au printemps 2025 a-t-il intérêt à opter pour un détachement plutôt que pour une intégration à la FPT ?.....	7
A2. REMUNERATION	8
A2.1 Dans quels cadres d’emplois seront positionnés les agents du MASA ?	8
A2.2 Quel sera l’impact de l’intégration sur la rémunération des agents ?	8
A3. CARRIERE	9
A3.1 Entretien annuel d’évaluation.....	9
A3.2 En conséquence de l’entretien annuel d’évaluation, l’agent titulaire bénéficiera-t-il d’un complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l’année 2023 ?	9
A3.3. Avancement.....	9
A3.3 Droit à la mobilisation du Compte Personnel de Formation.....	10
A3.4 Droit à préparer des concours et des examens.....	10

PARTIE B. POSITION ADMINISTRATIVE ET STATUT DES AGENTS NON TITULAIRES TRANSFERES AU 1 ^{ER} JANVIER 2024.....	12
---	----

B1. POSITION ADMINISTRATIVE	12
B1.1 Les contrats des agents contractuels seront-ils repris par la collectivité territoriale régionale ?	12
B1. 2 Les agents non titulaires pourront-ils valoriser leur ancienneté acquise au sein de la fonction publique d’Etat ?.....	12
B2. CARRIERE ET REMUNERATION	13

B2.1 Les agents non titulaires pourront-ils bénéficier des mesures générales et spécifiques MASA intervenues en 2023 en matière de revalorisation ?	13
B2.2 Les agents non titulaires en CDD bénéficieront ils de la prime de rupture de contrat ?	13
B2.3 Les agents non titulaires bénéficieront-ils, en 2024, d'une évaluation professionnelle au titre de l'année 2023 ?.....	13
PARTIE C. ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET PARTICULIER DES AGENTS.....	14
C1. AU TITRE DE L'ARRETE DE RESTRUCTURATION.....	14
C1.1 Le transfert FEADER est-il une opération de restructuration ?	14
C1.2 Quel est le périmètre de l'arrêté de restructuration MASA-FEADER ?	14
C1.3 Quelle est la période d'éligibilité aux mesures de restructuration ?.....	14
C1.4 Quelles sont les démarches à effectuer pour bénéficier d'une mesure indemnitaire ?	15
C1.5 Quid du versement de la PRS si l'agent souhaite faire une mobilité au MASA ?	15
C2. AU TITRE DE LA PRIORITE LEGALE DE MOBILITE APPLICABLE AUX AGENTS TITULAIRES	15
C2.1 Qu'est-ce que la priorité supra légale ?	15
C2.2 Comment s'en prévaloir ?.....	16
C2.3 Qui donne un avis sur la demande de mobilité de l'agent des agents transférés ?.....	16
C2.5 La priorité à la mobilité donnée à un agent titulaire concerné par une opération de restructuration vaut-elle également pour une candidature dans d'autres ministères? Dans quelles conditions ?	16
C2.6 La priorité légale est-elle toujours mobilisable si l'agent titulaire transféré a déjà fait une mobilité en interne à la collectivité territoriale ?.....	16
C2.5 Au terme du contrat, l'agent non titulaire, qui ne souhaiterait pas conclure un nouveau contrat avec la collectivité territoriale ou pour lequel la collectivité ne proposerait pas un nouveau contrat, pourrait-il postuler sur un poste au MASA ?	17
C2.6 Comment avoir accès à l'information concernant les postes vacants au sein du MASA ?	17
C3. AU TITRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PAR LE MASA	17
C3.1 Quel est le rôle du réseau des IGAPS ?	17
C3.2 Les agents mis à disposition pourront-ils continuer à accéder à l'information et aux outils RH du MASA ?	17
C4. AU TITRE DU DIALOGUE SOCIAL.....	17
C5. REPARTITION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ENTRE LE MASA ET LA COLLECTIVITE TERRITORIALE	18

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les Régions (le département pour La Réunion) sont devenues compétentes pour les mesures non surfaciques du 2nd pilier de la politique agricole commune pour la programmation 2023-2027.

S'agissant des personnels, le processus de transfert de compétences suit celui établi par la loi MAPTAM. La 1^{ère} phase est celle de la mise à disposition des parties de services concernées par les missions transférées. Cette 1^{ère} phase a débuté le 1^{er} janvier 2023 et a été formalisée par des conventions régionales de mise à disposition des services, signées par l'Etat (préfets de région et de départements concernés) et les Régions (le Département pour La Réunion) dans les trois mois suivant le transfert de compétences, c'est-à-dire avant le 1^{er} avril 2023.

Ces conventions ont respecté le cadre fixé par la convention-type approuvée par le décret n° 2022-1636 du 22 décembre 2022. Elles ont entraîné la mise à disposition de plein droit des agents titulaires et contractuels concernés, à titre individuel et à titre gratuit, auprès des conseils régionaux (conseil départemental pour La Réunion).

L'étape suivante consiste en la publication du décret de transfert définitif des effectifs concernés. Le projet de décret est actuellement soumis aux différentes étapes de consultation prévues par les textes en vue de sa publication avant la fin de l'année 2023. Le décret fixe au 1^{er} janvier 2024 la date du transfert définitif.

À cette date :

- Les contrats des agents non titulaires du MASA seront repris de plein droit par la collectivité territoriale;
- Une période de droit d'option de deux ans sera ouverte pour les agents titulaires. Ils pourront opter entre l'intégration dans les statuts de corps de la fonction publique territoriale au sein de la collectivité régionale ou le maintien dans le statut de fonctionnaire d'État en situation de détachement sans limite de durée.

PARTIE A. POSITION ADMINISTRATIVE, REMUNERATION ET CARRIERE DES AGENTS TITULAIRES MIS A DISPOSITION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES, A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2024

A compter du 1^{er} janvier 2024, date de transfert définitif des effectifs concernés, les fonctionnaires de l'Etat exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré peuvent opter :

- Pour le statut de fonctionnaire territorial : l'agent est intégré ;
- Pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'Etat : l'agent est placé en position de détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité.

A-1 – POSITION ADMINISTRATIVE

A1.1 Délai d'option

Le droit d'option est ouvert à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 2 ans soit jusqu'au 31 décembre 2025.

A1.2 Date d'effet du droit d'option

Compte tenu des dispositions de la loi MAPTAM (VII de l'article 83), la date d'effet du droit d'option est fixée :

- au 1^{er} janvier 2025 si le droit est exercé avant le 31 août 2024,
- au 1^{er} janvier 2026 si le droit d'option est exercé entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025.
- au 1^{er} janvier 2027 si le droit d'option est exercé entre le 1^{er} septembre 2025 et le 31 décembre 2025.

A1.3 Information des agents titulaires à l'échéance du délai de 2 ans du droit d'option

Le ministère en charge de l'agriculture fera un suivi précis des choix effectués par les agents actuellement mis à disposition.

Si l'agent titulaire n'a pas opté avant l'échéance du délai de 2 ans, le ministère (les IGAPS) rappellera aux agents la nécessité d'opter à l'approche de l'échéance de deux ans.

L'agent titulaire qui n'a pas fait valoir son droit d'option dans le délai de 2 ans est placé d'office en détachement sans limitation de durée (IV de l'article 83 loi MAPTAM).

A1.4 Au-delà de l'information, comment seront accompagnés les agents dans l'exercice de ce droit d'option ?

En tant que de besoin, le Réseau des IGAPS (ingénieurs et inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures) pourra conseiller et accompagner les agents dans la finalisation de leur choix (impact en termes d'avancement, perspectives en matière d'évolution et de parcours professionnels).

Les agents pourront utilement solliciter de la part du ministère (saisine de l'IGAPS qui s'adresse au bureau de gestion) comme de la collectivité territoriale l'établissement de fiches financières pour s'assurer du niveau de rémunération et des sous-jacents.

A1.5 L'intégration

De quoi s'agit-il ?

L'intégration permet à un fonctionnaire de passer d'une fonction publique (Etat) à une autre (territoriale) en passant d'un corps à un cadre d'emplois (cf A.2.1).

Les services effectifs accomplis dans le corps d'origine dans la fonction publique d'Etat sont assimilés à des services accomplis dans ce cadre d'emplois.

Les fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale relèvent du régime spécial de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) à compter de la date d'effet de l'intégration.

Au moment de la retraite, la pension servie rémunère les services effectifs accomplis dans la fonction publique territoriale depuis l'intégration et dans la fonction publique d'Etat antérieurement à l'intégration.

Quelle incidence sur la carrière ?

La carrière se déroule dans la fonction publique territoriale.

L'agent bénéficie des possibilités de promotion et d'avancement ouvertes dans ce versant de fonction publique. L'agent peut y occuper des postes dans tous les niveaux de collectivité territoriale ou dans un groupement de collectivités, sur des fonctions très diversifiées et à des niveaux de responsabilités différents.

Qui assure la gestion de l'agent intégré ?

La collectivité territoriale est compétente en ce qui concerne l'organisation du travail, la rémunération et la carrière de l'agent.

A1.6 Le détachement sans limitation de durée (maintien du statut de fonctionnaire de l'Etat)

De quoi s'agit-il ?

Le détachement est la position administrative qui permet à l'agent d'être placé, hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine tout en continuant à bénéficier, dans celui-ci, de droits à l'avancement et à la retraite.

Il s'effectue dans un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable (cf A.2.1) à ceux occupés durant la période de mise à disposition.

Le fonctionnaire n'ayant pas fait valoir son droit d'option dans le délai de 2 ans est placé d'office en détachement sans limitation de durée.

Le fonctionnaire détaché sans limitation de durée, d'office ou non, peut, à tout moment, demander à être intégré dans la fonction publique territoriale.

Pendant le détachement, l'agent reste affilié au régime des retraites de l'Etat.

Quelle incidence sur la carrière ?

La carrière se déroule tant dans l'administration d'origine - le ministère en charge de l'agriculture - que dans l'administration d'accueil - la collectivité territoriale (principe de la double carrière). L'IGAPS référent continue à suivre et accompagner, le cas échéant, l'agent détaché.

Qui assure la gestion de l'agent détaché ?

La collectivité territoriale est compétente en matière d'organisation du travail ; elle assure le versement de la rémunération de l'agent.

A1.7 Un agent partant en retraite au printemps 2025 a-t-il intérêt à opter pour un détachement plutôt que pour une intégration à la FPT ?

Le choix de l'agent entre l'intégration ou le détachement n'aura pas d'incidence sur le montant de sa pension de retraite.

Au titre du détachement, il continuera à cotiser au régime de retraite des pensions civiles et militaires. S'il opte pour une intégration, il relèvera à compter de cette dernière du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Cette caisse devra lui verser une pension pour l'ensemble de sa carrière dans la fonction publique (article 8 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). La pension sera calculée selon les mêmes règles que pour la fonction publique d'Etat (article 17 du décret précité).

A2. REMUNERATION

A2.1 Dans quels cadres d'emplois seront positionnés les agents du MASA ?

Les fonctionnaires intégrés dans la fonction publique territoriale ou détachés depuis la fonction publique d'Etat le sont dans des cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable à ceux qu'ils occupaient durant la période de mise à disposition, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

En catégorie C, les adjoints administratifs peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « adjoints administratifs territoriaux ».

En catégorie B, les secrétaires administratifs peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « rédacteurs », les techniciens supérieurs dans celui des « techniciens ».

En catégorie A, les attachés peuvent être accueillis dans le cadre d'emplois des « attachés » ; les IAE peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « ingénieurs territoriaux » et les IPEF dans celui des « ingénieurs en chef ».

A2.2 Quel sera l'impact de l'intégration sur la rémunération des agents ?

Quelles sont les principes du maintien de la rémunération ?

Tant que l'agent est mis à disposition, il reste agent du ministère en charge de l'agriculture et est rémunéré par ce dernier. Le maintien de la totalité de la rémunération est garanti.

Comme indiqué plus haut (cf. A.2.1), les fonctionnaires détachés depuis la fonction publique d'Etat ou intégrés dans la fonction publique territoriale le sont dans des cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable à ceux occupés durant la période de mise à disposition.

A indice identique, la rémunération de base est égale.

Des différences peuvent exister sur le régime indemnitaire. En effet, chaque collectivité territoriale administre librement ses agents, dans le respect d'un cadre fixé au niveau national, en référence aux primes de la fonction publique d'Etat. Le régime de primes peut ainsi varier, pour une même situation, d'une collectivité territoriale à l'autre.

En tout état de cause, quelle que soit l'option retenue (intégration ou détachement) le maintien de rémunération est garanti pour les fonctionnaires de l'Etat pour une période de 3 ans renouvelable une fois, grâce au dispositif de complément indemnitaire d'accompagnement mis en place.

A3. CARRIERE

A3.1 Entretien annuel d'évaluation

En 2024, pour l'exercice 2023, et les années suivantes, la collectivité territoriale procède à l'entretien d'évaluation sur les volets évaluation et objectifs, en utilisant son propre support. Elle transmet ensuite au MASA le compte rendu annuel d'évaluation signé qui sera déposé dans le dossier des agents, dès lors qu'il est mis à disposition ou détaché.

A3.2 En conséquence de l'entretien annuel d'évaluation, l'agent titulaire bénéficiera-t-il d'un complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2023 ?

Oui. Pendant la période qui précède l'activation du droit d'option, le ministère verse un complément indemnitaire annuel. En 2024, le ministère versera donc le CIA au titre de l'année 2023 et les années suivantes dès lors que l'agent reste mis à disposition.

A3.3. Avancement

Pour les fonctionnaires mis à disposition, l'agent demeure dans son corps et est réputé occuper son emploi, même s'il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Son avancement se déroule dans les conditions habituelles. Les propositions éventuelles d'avancement de grade sont transmises au MASA selon les procédures habituelles et instruites par les IGAPS.

Une fois détaché, le fonctionnaire connaît un double déroulement de carrière, à la fois dans son administration d'origine (« carrière inactive ») et dans son administration d'accueil. Un agent peut être proposé pour un avancement dans ses deux carrières, par son administration d'origine dans sa carrière inactive et par son administration d'accueil dans le poste occupé. L'administration d'accueil prend généralement en compte un éventuel avancement en carrière inactive.

A3.3 Droit à la mobilisation du Compte Personnel de Formation

Pour les agents titulaires en mise à disposition et pour les agents contractuels dans l'attente de la signature de leur contrat avec la collectivité territoriale, les décisions relatives à la mobilisation et au financement des actions de formation dans le cadre du CPF relèvent de la responsabilité du MASA, après avis de la collectivité territoriale.

Cela inclut le passage en commission régionale des DRAAF.

A3.4 Droit à préparer des concours et des examens

Les agents transférés aux collectivités territoriales peuvent demander à bénéficier d'actions de préparations de concours ou d'examens professionnels.

Ils peuvent accéder directement à l'offre MASA en ce qui concerne les préparations suivantes, sous réserve de places disponibles :

- Concours interne TSMA 1&2
- Examens professionnels TSMA 2&3
- Concours interne et examen professionnel IAE
- Concours interne IPEF
- Tour extérieur des AE

Les frais pédagogiques engendrés par ces préparations sont à la charge du MASA, les éventuels frais de mission sont à la charge de la collectivité territoriale, structure d'accueil.

Les agents souhaitant préparer d'autres concours ou examens professionnels sont invité à mobiliser l'offre interministérielle disponible au niveau régional, notamment via la plateforme Safire. Les frais pédagogiques et de mission sont dans ce cas à la charge de la collectivité territoriale, leur structure d'accueil.

Les droits à congé diffèrent selon la position statutaire de l'agent transféré.

- a) Cas des agents titulaires et contractuels mis à disposition : ils bénéficient des dispositions prévues aux articles 19 à 21 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État qui octroie 5 jours de dispenses de service par an. Les journées de formation au-delà de ces 5 jours sont décomptées du CPF de l'agent.

Cette demande de congé est agréée de droit. Elle doit toutefois faire l'objet d'une validation hiérarchique et peut être différée deux fois pour nécessité de service.

- b) Cas des agents en position de détachement ou intégrés dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale : ils bénéficient des dispositions prévues aux articles 6 et 7 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Les agents sont invités à se rapprocher du service RH de proximité de la collectivité territoriale dans laquelle ils sont détachés ou intégrés afin de connaître les règles spécifiquement applicables dans leur collectivité d'accueil.

Les agents peuvent également, le cas échéant, bénéficier de congés au titre d'une préparation personnelle (hors action de formation). Les demandes sont appréciées au cas par cas au regard de la réglementation applicable dans la collectivité d'accueil.

PARTIE B. POSITION ADMINISTRATIVE ET STATUT DES AGENTS NON TITULAIRES TRANSFERES AU 1^{ER} JANVIER 2024

B1. POSITION ADMINISTRATIVE

B1.1 Les contrats des agents contractuels seront-ils repris par la collectivité territoriale régionale ?

Les agents contractuels, CDI comme CDD, ont été mis à disposition de la collectivité territoriale à titre gratuit et continuent d'être payés par le MASA jusqu'à la date de prise d'effet du décret de transfert, prévue au 1^{er} janvier 2024 (article 4 du projet de décret de transfert).

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2024, les contrats, CDI comme CDD, seront repris, de droit, par la collectivité territoriale :

- en CDI, le contrat est obligatoirement repris par la collectivité territoriale ;
- en CDD, la durée du nouveau contrat conclu avec la collectivité territoriale aura une durée égale a minima à celle restant à courir, telle que mentionnée dans le contrat conclu avec le MASA. A l'échéance du contrat transféré, il reviendra à la collectivité territoriale de décider des suites données (proposition d'un nouveau contrat, arrêt de la mission...).

Les agents conservent à titre individuel les stipulations de leurs contrats (notamment la rémunération et l'échéance du contrat). Il est possible d'échanger, le cas échéant, avec la collectivité territoriale sur les modalités d'une revalorisation de la rémunération.

Les agents deviennent agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Le MASA (SRH/BPCO) notifiera aux agents la fin de leur contrat.

B1. 2 Les agents non titulaires pourront-ils valoriser leur ancienneté acquise au sein de la fonction publique d'Etat ?

Oui, conformément à l'article 87 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, l'ancienneté acquise en qualité d'agent non titulaire de l'Etat est assimilée à de l'ancienneté acquise dans la fonction publique territoriale.

En d'autres termes, les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'Etat et de ses établissements publics sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité territoriale d'accueil.

Les règles relatives à l'intégration dans la fonction publique territoriale pour un contractuel sont les mêmes que celles régissant l'intégration dans la fonction publique d'Etat.

B2. CARRIERE ET REMUNERATION

B2.1 Les agents non titulaires pourront-ils bénéficier des mesures générales et spécifiques MASA intervenues en 2023 en matière de revalorisation ?

Les agents non titulaires, mis à disposition des collectivités territoriales, jusqu'à la date de transfert – 1^{er} janvier 2024 – sont rémunérés par le MASA.

A ce titre, comme tout agent contractuel, ils bénéficient d'une part des mesures générales en matière salariale (augmentation du point d'indice, revalorisation bas de grille, indemnité de transport, prime progressive de pouvoir d'achat) et d'autre part de la mesure de revalorisation liée à l'évolution des référentiels de rémunération, à compter du 1^{er} septembre 2023.

L'application de cette dernière disposition donnera lieu à un avenant au contrat de travail de l'agent contractuel – signé avant le 15 décembre au plus tard - qui devra être transmis par l'agent à la collectivité territoriale afin qu'elle arrête le niveau de rémunération de l'agent dont le contrat sera repris au 1^{er} janvier 2024.

B2.2 Les agents non titulaires en CDD bénéficieront ils de la prime de rupture de contrat ?

Si l'agent contractuel en CDD change juridiquement d'employeur, pour autant, le contrat de travail est repris de droit par la collectivité territoriale, sans rupture. L'indemnité de fin de contrat n'a donc pas à être versée.

B2.3 Les agents non titulaires bénéficieront-ils, en 2024, d'une évaluation professionnelle au titre de l'année 2023 ?

En 2024, pour l'exercice 2023 et le cas échéant les années suivantes selon la nature du contrat de l'agent non titulaire, la collectivité territoriale procède à l'entretien d'évaluation sur les volets évaluation et objectif, en utilisant son propre support. Elle transmet ensuite au MASA le compte rendu annuel d'évaluation signé qui sera déposé dans le dossier tenu par le MASA jusqu'au 31 décembre 2023. Il est ensuite conservé par la collectivité territoriale.

PARTIE C. ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET PARTICULIER DES AGENTS

Plusieurs mesures d'accompagnement sont prévues : au titre de l'arrêté de restructuration, au titre de la priorité supra-légale en matière de mobilité, au titre du suivi et de l'accompagnement spécifique des agents proposés par les IGAPS. En matière de ressources humaines, la répartition de compétences entre le MASA et les collectivités territoriales a été clarifiée.

C1. AU TITRE DE L'ARRETE DE RESTRUCTURATION

C1.1 Le transfert FEADER est-il une opération de restructuration ?

Le transfert de l'autorité de gestion des mesures non surfaciques aux Régions (département pour La Réunion) est considéré comme une opération de restructuration, ce que qualifie l'arrêté du 20 avril 2022, publié au JORF du 27 avril 2022, applicable pendant 3 ans.

Il ouvre droit à diverses mesures auxquelles sont éligibles les fonctionnaires comme les agents non titulaires de droit public positionnés sur un contrat à durée indéterminée dont : priorité en cas de mobilité, prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint en cas de mobilité géographique, indemnité de départ volontaire.

Les agents titulaires bénéficient également d'un complément indemnitaire d'accompagnement (cf A.2.2).

Les agents impactés par le transfert peuvent également bénéficier de formations, notamment s'ils doivent se repositionner sur de nouvelles missions.

C1.2 Quel est le périmètre de l'arrêté de restructuration MASA-FEADER ?

Sont éligibles aux mesures d'accompagnement définies dans l'arrêté de restructuration l'ensemble des agents du MASA impactés par le transfert. Les encadrants sont bien concernés.

C1.3 Quelle est la période d'éligibilité aux mesures de restructuration ?

Il faut distinguer la période de recours à ces dispositifs de la durée d'application des dispositifs eux-mêmes.

Ainsi, la demande de mobilisation de ces dispositifs doit s'effectuer dans les 3 ans qui suivent la publication de l'arrêté de restructuration, soit avant le 26 avril 2025.

Par contre, le bénéfice d'un dispositif, dès lors qu'il a été actionné, peut s'effectuer sur une durée plus longue, propre à ce dispositif (exemple du CIA qui peut être versé sur une période de 3 ans, renouvelable une fois, et qui sera effectif à la fin de la période de mise à disposition).

C1.4 Quelles sont les démarches à effectuer pour bénéficier d'une mesure indemnitaire ?

Si le complément indemnitaire d'accompagnement est appliqué de droit, sans démarche particulière de l'agent, le bénéfice des autres mesures nécessite une demande qui fait l'objet d'une instruction, sur la base des formulaires de demande de la note de service SRH n°2021-417 du 2 juin 2021 relative aux dispositions indemnitaires et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles dans le cadre d'une restructuration de service.

Pour cela, l'agent saisit l'IGAPS référent qui vise la demande qu'il adresse ensuite au bureau de gestion compétent.

C1.5 Quid du versement de la PRS si l'agent souhaite faire une mobilité au MASA ?

En application de l'article 2 du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, l'agent qui quitte ses fonctions à la collectivité territoriale dans les douze premiers mois qui suivent sa mutation doit rembourser les montants de PRS perçus, sauf exceptions (mutation pour pourvoir un poste vacant sans candidat déclaré ou retenu par l'administration, promotion de grade, accomplissement d'une période de scolarité ou d'une obligation de mobilité).

C2. AU TITRE DE LA PRIORITE LEGALE DE MOBILITE APPLICABLE AUX AGENTS TITULAIRES

C2.1 Qu'est-ce que la priorité supra légale ?

Au-delà de l'arrêté de restructuration, l'agent titulaire bénéficie d'une priorité supra-légale, dans le cadre de la mobilité prévue à l'article 75 de la loi du 6 août 2019.

Celle-ci prévaut sur la candidature d'une personne qui bénéficie d'une priorité légale à un autre titre (rapprochement de conjoint, handicap, centre de ses intérêts matérielles et moraux Outre-Mer, fonctions exercées dans un quartier urbain difficile).

A tout moment, jusqu'au 26 avril 2025, l'agent titulaire, quelle que soit sa situation (mis à disposition ou détaché sans limitation de durée) pourra faire valoir son souhait de mobilité vers un poste vacant du MASA, en se prévalant de cette mobilité supra légale, dans le cadre du cycle de mobilité ou du fil de l'eau.

C2.2 Comment s'en prévaloir ?

La pièce justificative à produire (campagne de mobilité de printemps ou fil de l'eau) par l'agent dans ce cadre est l'arrêté de restructuration.

C2.3 Qui donne un avis sur la demande de mobilité de l'agent des agents transférés ?

La collectivité territoriale émet un avis sur la demande de mobilité de l'agent. A défaut de l'envoi de cet avis, la procédure de mobilité n'est pas bloquée.

C2. L'agent bénéficie-t-il d'un droit au retour ?

L'agent en détachement sans limitation de durée peut demander à être réintégré dans un emploi de son corps d'origine. Il sera fait droit à sa demande, dans la limite des emplois vacants, dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci ou, au-delà de cette période, dès la première vacance, dans un emploi correspondant à son grade.

L'agent qui aura intégré la fonction publique territoriale pourra faire acte de candidature sur un poste du MASA en postulant à la mobilité dans les conditions de droit commun.

C2.5 La priorité à la mobilité donnée à un agent titulaire concerné par une opération de restructuration vaut-elle également pour une candidature dans d'autres ministères? Dans quelles conditions ?

En l'état actuel du droit, la priorité légale de mobilité ne s'applique qu'aux postes offerts par le ministère. En pratique, l'attention des services relevant des ministères de l'administration territoriale de l'Etat pourra être appelée en tant que de besoin par les IGAPS pour les situations qui se présentent, mais sans obligation juridique pour le service d'accueil.

C2.6 La priorité légale est-elle toujours mobilisable si l'agent titulaire transféré a déjà fait une mobilité en interne à la collectivité territoriale ?

Non. L'agent titulaire, transféré dans un premier temps sur un emploi « feader » et qui par la suite a effectué une mobilité sur un autre poste, ne peut plus se prévaloir d'une priorité légale de mobilité au sein du MASA.

C2.5 Au terme du contrat, l'agent non titulaire, qui ne souhaiterait pas conclure un nouveau contrat avec la collectivité territoriale ou pour lequel la collectivité ne proposerait pas un nouveau contrat, pourrait-il postuler sur un poste au MASA ?

L'agent non titulaire, en CDI ou en CDD au terme de son contrat peut faire valoir ses compétences et postuler sur un poste au MASA.

Il ne bénéficie cependant pas d'une priorité légale de mobilité.

C2.6 Comment avoir accès à l'information concernant les postes vacants au sein du MASA ?

Dans l'attente de l'ouverture du site ministériel de publication des fiches de postes, les agents mis à disposition disposent d'un compte AGRICOLL qui leur donne accès à l'intranet et partant aux notes de services du MASA qui concernent la mobilité et qui sont publiées.

C3. AU TITRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PAR LE MASA

C3.1 Quel est le rôle du réseau des IGAPS ?

Le réseau des IGAPS (ingénieurs et inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures) est pleinement mobilisé tout au long de cette opération de transfert pour accompagner les agents, qui pourront solliciter des rendez-vous individuels.

Les IGAPS référents de structure qui assurent le suivi des agents peuvent aussi les accompagner dans leur éventuelle demande de mobilité.

Par ailleurs, dans le cadre des conventions de mise à disposition des services, des modalités particulières de suivi et d'accompagnement des agents ont été, le cas échéant, définies.

C3.2 Les agents mis à disposition pourront-ils continuer à accéder à l'information et aux outils RH du MASA ?

Pendant la période de mise à disposition, des accès aux comptes AGRICOLL ont été créés au bénéfice de l'ensemble des agents mis à disposition qui peuvent ainsi accéder aux espaces d'information (intranet / flash infos RH / Fil info) ainsi qu'aux outils du MASA : agrimob, AGORHA.

C4. AU TITRE DU DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre du suivi des conventions régionales de mise à disposition des services, il est prévu un suivi individuel des agents mis à disposition.

C5. REPARTITION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ENTRE LE MASA ET LA COLLECTIVITE TERRITORIALE

Pour rappel, la structure d'accueil – la Région ou le département à La Réunion - est seule compétente pour définir l'organisation de travail ; elle fixe les conditions de travail des agents mis à disposition (article 7 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985), dans le respect des obligations réglementaires (durée maximale, temps de pause, etc.).

En ce qui concerne la gestion administrative et financière des agents mis à disposition, puis intégrés ou détachés selon la décision de l'agent, elle est partagée entre le MASA et la collectivité territoriale selon les règles définies dans le tableau de répartition des compétences joint à la présente FAQ.

La collectivité territoriale assure le suivi des agents par l'intermédiaire du service en charge des ressources humaines sur toutes les questions en matière de RH.

Pendant la période de mise à disposition, les services RH du MASA et ceux de la collectivité territoriale se concertent et se coordonnent pour que la gestion du dossier administratif de l'agent soit la plus fluide possible.

Dans cette perspective, l'accès au dossier agent doit être accessible à la collectivité territoriale sur demande (RenoirRH permet l'édition de fiches de synthèse).

Deux logigrammes également annexés précisent :

- en fonction de la nature des demandes portées par les agents, les acteurs compétents pour y répondre.
- les règles applicables en matière de prestations sociales, protection sociale complémentaire, médecine de prévention et recours à l'assistance sociale.