



*Service de la fonction financière et comptable de l'État*

*Service des ressources humaines*

*Service stratégie, pilotage, budget*

### **Présentation :**

La DGFIP exerce, dans le cadre de la programmation 2014-2020 des fonds structurels européens, une mission de certification qui, en raison d'une mesure de simplification décidée par l'Union européenne, n'existera plus dans la programmation suivante. En conséquence, les emplois affectés au réseau des autorités de certification, présentes dans les chefs-lieux des anciennes régions, feront l'objet d'un redéploiement. 65 agents titulaires environ sont concernés.

La fin de mission aura lieu selon les directions soit sur l'exercice 2025, soit sur l'exercice 2026, en fonction des choix opérés par les régions, autorités de gestion des fonds structurels européens. En effet, toutes les régions ne souhaitent pas profiter du report de la date de clôture décidé par l'Union européenne. En tout état de cause, ce choix ne relève pas de la DGFIP.

### **Devenir des emplois**

En cas de fin de mission sans recours à la date de report, la réduction d'emplois au TAGERFiP s'appliquera sur l'exercice 2025, et le dialogue emplois avec le bureau SPiB-1B devra avoir lieu courant juin 2024 (communication des impacts en termes d'emplois au plus tard en septembre 2024). En revanche, en cas d'utilisation du report, la réduction d'emplois au TAGERFiP s'appliquera sur l'exercice 2026 et le dialogue emplois avec le bureau SPiB-1B devra avoir lieu courant juin 2025 (communication des impacts en termes d'emplois au plus tard en septembre 2025).

### **Accompagnement en matière RH :**

Le redéploiement des emplois provoqué par la fin de la mission de certification est considéré comme une réorganisation de service. En conséquence, les agents concernés bénéficieront des garanties associées pour leur prochaine affectation, ainsi que, sous certaines conditions, de mesures indemnitaires. Ces avantages ne sont valables que l'année de la fin de mission.

C'est au directeur local qu'il revient d'établir le périmètre des agents concernés par la réorganisation. Les agents inscrits dans le périmètre doivent remplir les conditions cumulatives suivantes : être affectés dans le service restructuré (services de direction), et exercer totalement ou partiellement les missions concernées par la réorganisation. La fin de mission fera l'objet d'une présentation en comité social d'administration local (CSAL).

### **Priorités en matière d'affectation**

Les agents (cadres A ou B) inscrits dans le périmètre ont l'obligation de participer au mouvement local s'ils souhaitent rester sur leur direction locale d'affectation et bénéficient, dans ce cadre, des garanties suivantes :

- priorité pour rester sur son service d'origine si une vacance s'ouvre au sein de ce service lors de l'élaboration du mouvement local ;
- priorité pour tout emploi vacant situé sur sa commune d'affectation ;
- priorité pour tout emploi vacant dans sa direction.

À défaut d'obtenir satisfaction, ils seront placés à la disposition du directeur (ALD) sur la direction locale. Ils auront la possibilité de participer au mouvement local suivant pour solliciter une nouvelle affectation.

Les agents qui souhaiteraient solliciter une nouvelle affectation en dehors de leur département pourront participer au mouvement national et bénéficieront dans ce cadre des garanties suivantes :

- priorité supra-départementale pour rejoindre une direction territoriale située dans un département limitrophe de son actuel département ;
- l'éventuel délai de séjour auquel les agents seraient astreints est levé pour leur permettre de participer au mouvement national.

### Accompagnement indemnitaire

Les agents, situés dans le périmètre de cette réorganisation, établi par le directeur local, et qui seront conduits à changer d'affectation, l'année de la réorganisation, pourront être éligibles aux dispositifs d'accompagnement dans les conditions suivantes :

- **complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)** : lorsque, dans le cadre de la réorganisation, une perte de rémunération est constatée dans le nouvel emploi, le CIA vient garantir le niveau de rémunération antérieur. Il peut être versé pendant une durée de trois ans, renouvelable une fois ;
- **prime de restructuration (PRS)** : un changement de résidence administrative (commune d'affectation) dans le cadre de la réorganisation peut ouvrir droit au versement de la PRS. Le montant de la PRS varie entre 1 250 € et 30 000 € en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et selon que l'agent change ou non de résidence familiale ;
- **indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)** : l'IAMF est susceptible d'être allouée aux agents qui dans le cadre de la réorganisation de leur service, sont appelés à changer de métier et à effectuer un parcours de formation d'au moins 5 jours.