



# Groupe de Travail La position normale d'activité

*Réseau Interministériel de Modernisation de la fonction RH*

*04/11/2016*

*Restitution à la suite du Groupe de Travail*



**Centre Interministériel de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines**

# Introduction

## Un contexte de valorisation des parcours professionnels

Les ateliers de renforcement de la fonction RH de l'automne 2015 ont fait émerger les **enjeux actuels de la mobilité** :

- ✓ Reconnaissance des compétences acquises
- ✓ Construction de parcours professionnels cohérents
- ✓ Possibilités d'évolution dans la vie professionnelle

## L'étude de la position normale d'activité (PNA) prend place dans ce contexte

- **Le décret du 18 avril 2008 relatif à la position normale d'activité a élargi les possibilités d'affectation**, permettant à tout agent d'exercer les fonctions afférentes à son grade au sein des administrations de l'Etat. De ce fait, la mobilité des fonctionnaires d'Etat en a été facilitée.
- Un premier groupe de travail (GT) sur ce sujet s'est tenu le 1<sup>er</sup> juillet dernier :
  - ✓ Un **état des lieux du dispositif** a été dressé :
    - ❑ La PNA s'est ainsi révélée comme étant un levier de gestion RH souple, librement mis en œuvre par les ministères
    - ❑ Mais les modalités de gestion qui lui sont propres impliquent un suivi relativement complexe des agents concernés.
  - ✓ Les échanges entre administrations ont permis d'identifier des **pistes d'optimisation**, correspondant notamment à des livrables proposés par le CISIRH :
    - ❑ Modéliser une convention de délégation de gestion des crédits de rémunération pour faciliter l'utilisation de la PNA à une population homogène d'agents importante
    - ❑ Clarifier le recours aux dispositifs utilisés à des fins de mobilité (détachement, PNA, mise à disposition) pour éclairer le choix des recruteurs
    - ❑ Faciliter l'échange d'informations

## Le GT d'aujourd'hui a pour objectif particulier d'accompagner l'utilisation de la PNA dans les ministères

Conscient de ces enjeux, le COPIL Métier du 11 juillet 2016 a demandé au Réseau interministériel de modernisation RH d'approfondir trois sujets :

- 1 – La durée indéterminée, caractéristique ambivalente de la PNA pour les agents et les administrations
- 2 – Le maintien du régime indemnitaire d'origine des agents en PNA, garantie apportée aux agents dont la gestion est complexe pour les administrations
- 3 - Question ouverte : faut-il distinguer PNA « individuelle » et PNA « collective » ?

# Ordre du jour

Introduction		5'	9h30
La durée indéterminée de la PNA			40'
Contexte et diagnostic		10'	
Mesures d'accompagnement proposées	Accompagner le recruteur et le manager	15'	
	Fixer une durée : étude d'impact	15'	
PAUSE		20'	
La rémunération des agents en PNA			55'
Contexte et diagnostic		10'	
Mesures d'accompagnement proposées	Négocier entre administrations et simplifier les échanges	25'	
	Améliorer la connaissance des régimes indemnitaires	20'	
Question ouverte : distinction des PNA « individuelle » et « collective »		30'	

# 1 – La durée indéterminée de la PNA

## *L'encadrement des contraintes liées à la durée*

Pour approfondir ce sujet, nous vous proposons de travailler sur les mesures d'accompagnement suivantes, de court et long terme :

Mesure  
n° 1

***L'accompagnement du recruteur et l'importance du manager***



*Guides de clarification des voies de mobilité*



Mesure  
n° 2

***La fixation d'une durée***



*Etude d'impact*



# 1 – La durée indéterminée de la PNA

## Contexte et diagnostic

### CARACTÉRISTIQUES

- Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 ne crée pas une nouvelle situation administrative ; il **étend simplement les possibilités d'affectation**.
- La PNA relève donc d'une **affectation « de droit commun »**, elle n'a donc pas de durée prédéterminée.
- L'administration d'accueil ne peut mettre fin à l'affectation d'un agent en PNA. En effet, seule l'administration en charge de la gestion du corps de l'agent peut modifier l'affectation de ce dernier, dans des conditions définies à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et permettant à l'intéressé(e) de se défendre en cas de mesure prise en considération de la personne (CE, 5 mai 2008, n° 304347) :
  - ✓ Mutation, à la demande de l'agent
  - ✓ Mutation dans l'intérêt du service

**Au regard des ministères, la PNA a donc un caractère essentiellement ambivalent**



#### Avantages liés à la durée de la PNA

- La durée indéfinie de la PNA permet d'éviter les longueurs procédurales liées aux autres voies de mobilité (négociation, rédaction des actes correspondants).
- La PNA permet d'affecter durablement des effectifs, en cas de changement de périmètre ministériel.
- L'affectation élargie permet aux agents d'exercer leur mobilité de manière plus sécurisante et stable.



#### Difficultés rencontrées

- Comme toute affectation, la PNA constitue un risque pour l'administration d'accueil dans le cas où l'agent ne donne pas satisfaction.
- La durée indéterminée de cette modalité d'affectation élargie est facteur d'incertitude :
  - ✓ au sein de l'administration d'accueil ;
  - ✓ au sein de l'administration d'origine (lien de gestion permanent avec des agents mutés depuis un certain temps) ;
  - ✓ pour les agents (éloignés de leur administration d'origine, ils peuvent être écartés des promotions au sein de l'administration d'accueil et n'ont aucune garantie de retour dans l'administration d'origine).

# 1 – La durée indéterminée de la PNA

## Mesure n° 1 : Accompagner le recruteur et le manager



### CONTEXTE

- Lors des échanges sur la durée de la PNA du précédent GT, les ministères ont exprimé le besoin de cadrer la PNA par :
  - ✓ la **fiabilisation des recrutements**, afin d'éviter, par exemple, d'affecter en PNA un agent sur un emploi à durée déterminée ;
  - ✓ la mise en valeur du rôle du manager, pour gérer les agents en PNA.
- A court terme, si la durée de la PNA ne peut pas être prédéterminée, il est pourtant **possible d'en contrôler les effets indésirables par une connaissance et une clarification du dispositif**. La création de deux guides, l'un sur la clarification des voies de mobilité et l'autre sur les impacts de la PNA, a ainsi pour objectif d'aider les décideurs à recruter, en position d'activité, un agent relevant d'une autre administration et de présenter les particularités de la PNA aux managers.

### 1 Le guide relatif à la clarification des voies de mobilité



Clarification des  
voies de mobilité

- Présentation des trois principales voies de mobilité utilisées au sein de la fonction publique pour passer d'une administration à une autre : la PNA, la mise à disposition et le détachement
- Déclinée en trois items à chaque fois :
  - ✓ Définition du dispositif
  - ✓ Cas d'utilisation conseillée
  - ✓ Cas d'utilisation déconseillée



Un document d'aide à la décision des recruteurs, permettant d'éclairer le choix du dispositif d'accueil.

### 2 Le guide relatif aux impacts de la généralisation de l'affectation en PNA sur la chaîne RH-GA-Paye



Fiche pratique  
PNA

- Présentation des dispositions législatives et réglementaires
- Modalités d'utilisation
- Impacts en gestion (proposition de modélisation d'un arrêté déléguant la gestion des actes)
- Impacts en paye
- Impacts sur les SIRH



Une fiche pratique pour les gestionnaires et les managers, qui rappelle que si les agents en PNA relèvent d'une autre administration, cela n'enlève aucune des obligations de l'employeur (l'administration d'accueil) vis-à-vis de l'agent



Ces fiches correspondent-elles à vos besoins ?

# 1 – La durée indéterminée de la PNA

## Mesure n° 2 : Déterminer une durée



### CONTEXTE

- Certains ministères ont évoqué la possibilité de fixer une durée au dispositif d'affectation élargie, avec ou sans délai de préavis.
- Cette détermination de la durée permettrait ainsi aux administrations d'accueil de contrôler plus facilement leur masse salariale (au détriment de celle de l'administration d'origine) et aux agents de ne pas distendre les liens avec leur administration d'origine. Une telle réforme pourrait également aider les administrations à mettre fin à des affectations ne donnant plus satisfaction, sans recourir à l'intervention de l'administration d'origine (mutation dans l'intérêt du service, demandée à l'administration gestionnaire du corps).

**Seulement, ceci ne pourrait être mis en place qu'à certaines conditions :**

#### Scénario 1 : Encadrement de la PNA existante



Fixation par décret en Conseil d'Etat...



...d'une liste délimitant les emplois et les affectations au sein des services concernés

#### Scénario 2 : Modification de la PNA



Limitation générale à l'article 33 de la loi n° 84-16 pour les corps. Une telle disposition ne permettrait de dérogation qu'aux corps mentionnés à l'article 10 de la loi.



Limitation de la durée d'affectation des agents, dès lors qu'ils sont employés dans une autre administration que celle qui gère leur corps d'origine. Mettrait fin aux corps à vocation interministérielle.



- La fixation d'une « période d'essai » ne peut être envisagée, dès lors que les fonctionnaires de l'Etat connaissent une période probatoire (stage).
- La seule alternative est le détachement ou, le cas échéant, la mise à disposition.



**De telles évolutions vous paraissent-elles souhaitables ?**

# 1 – La durée indéterminée de la PNA

## Restitution

### 1. Le guide relatif à la clarification des voies de mobilité

- Les ministères ont souligné que le **choix de la modalité de mobilité n'est pas de la compétence des recruteurs** mais relève, en pratique, des bureaux de gestion des ressources humaines.
- Le contenu du guide sera modifié pour tenir compte des remarques des ministères sur les points suivants :
  - ✓ **Nuancer la préconisation déconseillant le recours à la PNA lorsqu'il existe un corps analogue dans l'administration d'accueil** : le recours à la PNA plutôt qu'à l'intégration directe, peut être souhaité par l'agent et constitue une mesure transitoire d'accompagnement des agents utile lors des transferts de périmètres entre ministères.
  - ✓ **Retirer la référence** à l'absence d'impact sur le plafond d'emplois dans la partie relative à la mise à disposition (rubrique « Dans quels cas l'utiliser ? »), en raison des autres impacts qu'elle peut avoir (sur la masse salariale notamment)

### 2. La fiche pratique PNA



**Le SRE sera saisi sur ce point.**

- Les ministères ont reconnu l'utilité de la fiche relative à la PNA et ont rappelé les difficultés relatives aux échanges entre administrations, dont la qualité conditionne la gestion des agents.
- Les ministères ont signalé **l'impact de la PNA sur le circuit des pensions**. En effet, en cas de délégation des actes de gestion, l'administration d'origine reste tenue d'adresser une **déclaration annuelle auprès du SRE**. Cette obligation suppose que l'ensemble des actes de gestion pris par l'administration d'accueil et ayant un impact sur les droits à pension soit transmis à l'administration d'origine.
- Quel que soit le mode gestion (délégation ou non), la PNA s'avère chronophage pour les gestionnaires RH qui doivent saisir les actes pris par l'administration compétente. Pour surmonter cette difficulté en cas de délégation, il a été proposé de **grader la délégation des actes de gestion** : la carrière de l'agent serait ainsi toujours gérée par l'administration d'origine mais la gestion de proximité serait effectuée par l'administration d'accueil.
- Le CISIRH a également insisté sur l'opportunité de **pratiquer la délégation de compétences**, dont la durée est indéterminée, préférablement à la délégation de gestion.

### 3. Déterminer une durée de PNA

- La fixation d'une durée déterminée à la PNA doit être justifiée (détermination des emplois concernés) et impliquerait la mise en place de mesures de réintégration *ad hoc*, ainsi qu'une évolution législative ou réglementaire.
- Les ministères qui s'étaient *a priori* prononcés pour une détermination de la durée de PNA souhaitent finalement limiter cette modalité aux seuls cas individuels, hors corps à vocation interministérielle.
- La DGAFP et le ministère de la Défense se sont opposés à une limitation de cette durée. En effet, le caractère indéterminé de sa durée constitue une garantie pour les agents et offre à l'administration un troisième régime de mobilité.
- **En conclusion**, les ministères s'accordent à reconnaître que la détermination d'une durée de la PNA ne permettrait pas de résoudre les difficultés de communication entre administrations (transmission des actes de gestion, communication des informations relatives à l'agent). La systématisation et l'harmonisation des circuits d'échange relèvent d'une démarche de contrôle interne.



## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Contexte et diagnostic

#### CARACTÉRISTIQUES

- La garantie de rémunération est un avantage lié à la PNA, souvent cité par les ministères interrogés en mars dernier. En effet, les agents en PNA ont l'assurance d'être rémunérés sur la base des dispositions réglementaires applicables à leur statut : ils conservent ainsi leur traitement indiciaire et se voient appliquer le régime indemnitaire de leur corps.
- A ce titre, la rémunération des agents en PNA est un véritable enjeu d'amélioration du dispositif.

#### 1

##### La question du régime indemnitaire

- Si l'agent en PNA bénéficie du régime indemnitaire applicable à son statut, la **modulation indemnitaire est effectuée par l'administration d'accueil**. Il en va de même pour les primes versées en raison de sujétions particulières ou pour les mesures générales d'intéressement.
- Il n'y a donc pas de **garantie du maintien des barèmes en vigueur dans l'administration d'origine** puisque l'administration d'accueil module selon ses propres critères, dans la limite des plafonds prévus par les textes.



L'affectation élargie des fonctionnaires de l'Etat peut être entravée par la barrière indemnitaire si l'administration d'accueil ne peut pas garantir le même niveau de rémunération accessoire.

#### 2

##### La diversité des modalités de gestion de la rémunération

- La rémunération des agents en PNA est prise en charge par l'administration d'accueil, qui assume en principe tous les actes de rémunération.
- Toutefois, l'administration d'accueil peut recourir à une délégation de gestion des crédits de rémunération auprès de l'administration d'origine, qui assume alors tous les actes liés à la paye de l'agent.



Chaque modalité implique une difficulté :

1. Soit l'administration d'accueil peut manquer de connaissances sur l'évolution du statut de l'agent et notamment de son régime indemnitaire
2. Soit l'administration d'accueil maîtrise mal sa masse salariale, dans la mesure où elle n'assure pas elle-même la paye de l'agent.

## 2 – La rémunération des agents en PNA

### *L'encadrement des contraintes liées à la rémunération*

Pour approfondir ce sujet, nous vous proposons de travailler sur les mesures d'accompagnement suivantes :

Mesure  
n° 1



***La négociation entre administrations et l'échange d'informations simplifié***



*Echanges sur les pratiques*



*Présentation d'une modélisation*

Mesure  
n° 2



***L'amélioration de la connaissance des régimes indemnitaires***



*Les référentiels de paye*



*Application du RIFSEEP*

## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Mesure n° 1 : Négocier entre administrations (1/2)



#### CONTEXTE

- Les administrations d'origine ou d'accueil des agents en PNA font face à des problématiques de rémunération des agents en PNA
- A moyen terme, les administrations peuvent donc négocier entre elles les conditions de l'affectation élargie des agents concernés (bases de rémunération, préavis,...). C'est le cas, par exemple, des agents du MAAF et du MEEM.
- Ces accords permettent d'encadrer les conditions d'application de la PNA mais **elles ne dégagent pas le ministère déléguant de sa responsabilité juridique vis-à-vis de ses agents.**
- En tout état de cause, l'intéressé(e) doit en être informé(e) et donner son accord sur les conditions de son affectation (maintien de son niveau de rémunération indemnitaire).

#### INTERVENTION MAAF



- Une telle pratique vous paraît-elle simple à mettre en place ? Si non, quels obstacles relevez-vous ?
- Pour quel type de population négocieriez-vous des conventions avec d'autres administrations ?

## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Mesure n° 1 : Echanger les informations de manière simplifiée (2/2)



#### CONTEXTE

- L'administration d'accueil peut déléguer à l'administration d'origine la gestion de ses crédits de rémunération afin que cette dernière procède à la rémunération de ses agents.
- Pour ce faire, les deux administrations concluent une convention de délégation permettant l'ouverture des crédits de rémunération dans un autre programme que le ministère d'origine. Dans ce cadre, **l'administration d'accueil encourt le risque de perdre une certaine maîtrise de sa masse salariale**. Si cette pratique de conventionnement peut être encouragée, elle doit donc être encadrée.

Le CISIRH propose aux ministères une modélisation de ce type de convention

Une modélisation sous forme de fiche RH, qui comprend :

- ✓ Une description du périmètre et de la responsabilité de chaque cocontractant
- ✓ Un modèle-type de convention de délégation de gestion et de convention-cadre



Modélisation  
de convention de dé

- Ces conventions permettent aux parties de fixer les niveaux de rémunération des agents concernés. La maîtrise de cet outil facilite la gestion des agents en PNA et constitue un outil de contrôle à la disposition des ministères.
- **Cette mesure, comme les autres, pose une question transversale : l'opportunité de distinguer PNA collective et PNA individuelle (sujet traité plus loin).**



## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Mesure n° 2 : Etendre la connaissance des régimes indemnitaires (1/2)



#### CONTEXTE

- Les référentiels de paye (RdP) construits par le CISIRH recensent les composantes de rémunération versées, en précisant d'un point de vue réglementaire les conditions d'éligibilité ainsi que les modalités de liquidation. Chaque référentiel définit ainsi les textes réglementaires, la (ou les) population(s) éligible(s) et les incompatibilités.
- Des RdP ministériels (MJ, MI, CE, SG-MEF) sont actuellement en cours de description, à la demande exprimée par ces ministères. Les travaux sur le RdP du MENESR vont ainsi débuter début 2017. Il existe également un RdP interministériel en cours d'actualisation.

Décrire les  **règles de paye**  (populations, conditions d'éligibilité, incompatibilités...) d'un point de vue réglementaire et métier

Identifier d'éventuels  **écarts en gestion**  indemnitaires et accompagner les ministères dans leur résorption progressive



Décrire les  **éléments nécessaires à la production du fichier GEST**  et aux pré-requis pour le calcul correct de la paye des agents (code mouvement, éléments de rémunération, données associées)

Mettre à disposition des ministères une  **cartographie complète et synthétique**  des indemnités versées à leurs agents

Proposer aux ministères un  **outil d'aide pour la définition et la mise en œuvre du plan de simplification**  et d'intégration des indemnités au sein des ministères notamment dans le cadre du RIFSEEP

- Ces documents contribuent à parfaire la connaissance des régimes indemnitaires ministérielles. Ils peuvent d'ailleurs servir à paramétrer chaque SIRH.
- L'utilisation des RdP permettra donc aux ministères de surmonter les obstacles liés aux échanges entre ministères et d'améliorer, ainsi, la mise en œuvre de l'affectation élargie des fonctionnaires de l'Etat.

## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Mesure n° 2 : Etendre la connaissance des régimes indemnitaires (2/2)



#### CONTEXTE

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Ses modalités de mise en œuvre sont définies dans la circulaire DGAFP du 5 décembre 2014. Il contribue à la **simplification du paysage indemnitaire** en intégrant les primes et indemnités de même nature (prime de fonctions et de résultats, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,...).

#### L'APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EN PNA

- Pour les corps bénéficiant des mesures du RIFSEEP, ce régime indemnitaire constitue le cadre réglementaire applicable aux agents de ce corps. Toutefois, les groupes de fonctions, qui déterminent le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, sont fixés par le ministère d'accueil de l'agent.
- Son application aux agents en PNA par les ministères d'accueil **se fait selon les mêmes modalités que tout autre régime indemnitaire**. Ainsi, si l'agent emporte le cadre juridique applicable à son grade, il est rémunéré dans la limite des plafonds applicables au versement des indemnités concernées (IFSE et complément indemnitaire annuel).
- Etant donné qu'un grand nombre de corps est appelé à entrer dans le RIFSEEP, la connaissance de ces bases de rémunération paraît indispensable à une gestion harmonisée entre les ministères.



- Le CISIRH a d'ores et déjà adressé à tous les ministères des outils nécessaires à la mise en œuvre du RIFSEEP. Il produit également des fiches RdP en accompagnement de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, pour les ministères qui le souhaitent.

## 2 – La rémunération des agents en PNA

### Restitution

#### Mesure n° 1

#### *Faciliter et simplifier les échanges d'information entre les ministères*

- Les ministères ont exprimé leur intérêt pour la modélisation d'une convention de délégation de gestion (présentée en séance).
  - ✓ La trame proposée sera enrichie par **l'ajout de phrases-type**, permettant aux ministères de partager une base de travail commune.

- Mme Stéphanie Frugère, adjointe à la sous-directrice de la mobilité, des emplois et des carrières du MAAF, a présenté les conventions passées entre son ministère et le MEEM qui facilitent la gestion des agents en PNA. Ces conventions sont capitales car elles permettent de mieux gérer le volume des agents concernés, et ce de manière harmonisée :

- ✓ **Présentation claire des règles de gestion entre ces deux ministères** : interlocuteur unique pour les agents ; fixation d'un apport indemnitaire commun sur les fonctions similaires des corps du MAAF et du MEEM et modulation indemnitaire en fonction de la manière de servir ; accès à certaines rubriques du SIRH du MAAF (AGORHA) pour la partie indemnitaire.

Toutefois, les conventions ne peuvent à elles seules résorber certaines difficultés :

- ✓ L'obtention des actes de proximité relève plutôt d'une **bonne organisation des circuits de communication entre administrations**
- ✓ Les ministères doivent **adapter leurs SIRH**, notamment pour l'application différenciée du RIFSEEP.

#### Mesure n° 2

#### *Améliorer la connaissance des régimes indemnitaires des ministères partenaires*

- La fiche financière établie par le ministère d'origine demeure la référence des services de paye, pour procéder à la rémunération des agents accueillis en PNA. Cependant, les échanges des ministères sur ce sujet ont fait émerger des pratiques différentes en terme de modulation des primes, Elle se fait :

- ✓ soit sur la base des règles fixées par le ministère d'origine ;
- ✓ soit par application du régime indemnitaire applicable au corps de l'agent et modulation en fonction des barèmes de gestion du ministère d'accueil.

- Afin de faciliter la seconde option, les ministères ont manifesté leur **intérêt pour l'offre de référentiels de paye (RdP)** proposée par le CISIRH et consultable dans Ingres. Les ministères ont été invités à se rapprocher de Mme Amélie Karagic pour toutes les questions relatives à cet outil.

- **La gestion du RIFSEEP apparaît comme complexe aux ministères présents** : difficultés d'intégration dans le SIRH, barèmes de gestion différents. A ce titre, les ministères ont renouvelé leur intérêt pour l'offre de service du CISIRH, notamment les fiches RdP présentant les barèmes ministériels qui pourront être produits dès réception des schémas ministériels d'adhésion.

### 3 – Question ouverte : l'opportunité de simplifier le recours à la PNA en dissociant les types de PNA

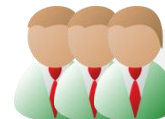
- L'énoncé de ces mesures pose une question transversale, au carrefour des thématiques étudiées (durée et rémunération), à savoir, l'opportunité de distinguer les situations de PNA « individuelle » et « collective ».

#### Typologie proposée



##### Une PNA « individuelle »

- Elle concerne principalement des personnes isolées.
- Pour faciliter la gestion de ces populations :
  - ✓ Cette voie d'affectation pourrait être limitée dans la durée, sous réserve d'une évolution législative et de la définition de critères. **Qu'en pensez-vous ?**  
**Quels seraient ces critères ?**
  - ✓ Il est possible de se référer au guide de clarification des voies de mobilité pour optimiser le recrutement et identifier si une autre voie d'affectation pourrait être privilégiée.



##### Une PNA « collective »

- Outre pour les corps à « vocation interministérielle », la PNA est principalement utilisée pour le transfert ou la création de services, impliquant le mouvement d'une population importante et homogène.
- Pour faciliter la gestion de ces populations :
  - ✓ La durée illimitée de l'affectation élargie en PNA est un avantage indéniable.
  - ✓ Le recours à des conventions de délégation de gestion des crédits de rémunération a une valeur ajoutée bien qu'il implique la perte relative de maîtrise de la masse salariale et d'un levier de gestion RH pour les administrations délégantes.

Qu'en pensez-vous ?



### 3– Question ouverte : l'opportunité de simplifier le recours à la PNA en dissociant les types de PNA

#### Restitution



Sous réserve d'une possible évolution législative créant une « PNA individuelle » limitant dans la durée cette voie d'affectation, certains ministères ont exprimé le souhait de limiter ce régime aux cas isolés et d'en exclure formellement les corps interministériels.



A l'inverse, d'autres ministères ont exprimé leur opposition à une limitation de la durée de la PNA, mettant en balance les inconvénients d'une complexification de son régime au regard du faible nombre d'agents potentiellement concernés.



Après ces échanges, les ministères ont exclu d'envisager des limites à l'affectation en PNA et conclu à l'opportunité de revoir leurs modalités de gestion et de communication, en interne et dans leurs échanges inter-administrations. En effet, il est apparu plus opportun de gérer les difficultés individuelles par une politique RH qualitative et individualisée (mises au point régulières avec l'agent sur ses souhaits de départ ou ses compétences ; possibilités de sanctions disciplinaires, le cas échéant) et d'adopter une démarche de prévention et de gestion des risques, permettant d'anticiper et si possible d'éviter la survenance d'éventuelles difficultés.

## Conclusion

---

- Le CISIRH (bureau de la simplification réglementaire et de la modernisation RH) reste à votre disposition pour toute question relative à ce sujet. Vos contacts sont les suivants :
  - ✓ Adresse fonctionnelle : [reseau-imrh.cisirh@finances.gouv.fr](mailto:reseau-imrh.cisirh@finances.gouv.fr)
  - ✓ [cesar.melo-delgado@finances.gouv.fr](mailto:cesar.melo-delgado@finances.gouv.fr) (chef du bureau)
  - ✓ [herve.goldblatt-winter@finances.gouv.fr](mailto:herve.goldblatt-winter@finances.gouv.fr) (adjoint au chef du bureau)
  - ✓ [amelie.karagic@finances.gouv.fr](mailto:amelie.karagic@finances.gouv.fr) (chef du pôle appui aux projets et modernisation RH)
  - ✓ [juliette.lafont@finances.gouv.fr](mailto:juliette.lafont@finances.gouv.fr) (chargée de mission animation du réseau IMRH)
  - ✓ [michel.buhot@finances.gouv.fr](mailto:michel.buhot@finances.gouv.fr) (chargé de mission animation du réseau IMRH)
- La fin de l'année 2016 et le début de l'année 2017 seront consacrés aux :
  1. Les comités médicaux et commissions de réforme
  2. La déconcentration des actes de gestion
  3. La réintégration des agents après mobilité