



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Réunion du GT CSFPE – réforme territoriale

L'accompagnement RH de la réforme



Le calendrier

- **22 avril 2015** : communication en Conseil des ministres de la Ministre chargée de la fonction publique, notamment sur les principes RH de la réforme
- **30 avril 2015** : remise des diagnostics territoriaux
- **30 juin 2015** : projets d'organisation régionale
- **Eté 2015** : examen des propositions par les ministères et en interministériel et validation des schémas d'organisation cible
- **Automne – fin 2015** : organigrammes détaillés des services, calendrier de mise en œuvre vers l'organisation cible et modalités pratiques de fonctionnement au 1^{er} janvier 2016



Les grands principes RH de la réforme

1. Un dialogue social approfondi

1.1 – articulation des quatre dimensions du dialogue social

1.2 – retour sur la tenue des premières réunions des instances de dialogue informelles régionales

1.3 – prochaines étapes : remise d'un projet de macro-organigramme par les préfets préfigurateurs pour le 30 juin

1.4 – organisation du dialogue social au niveau déconcentré : projets de modification des textes CT / CAP

2. Un traitement identique des agents quelle que soit leur appartenance ministérielle

2.1 – plan d'accompagnement RH

2.2 – fonds interministériel d'accompagnement RH mobilisé sur la base des plans d'accompagnement RH

3. Des agents suivis de manière personnalisée

3.1 – étude d'impact RH

3.2 – un suivi réalisé à deux niveaux

3.3 – la remobilisation des réseaux de CMC

3.4 – la mobilisation des PFRH

3.5 – mobilisation des outils existants de la formation professionnelle

3.6 - un accompagnement spécifique des cadres à la conduite du changement



I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

1. Quatre dimensions du dialogue social articulées de manière cohérente

- Dialogue social national interministériel (GT CSFPE)
- Dialogue social national ministériel (CTM)
- Dialogue social régional interministériel (instance de dialogue informel auprès des préfets préfigurateurs)
- Dialogue social régional ministériel (CT de proximité)

Cf. note de la Ministre de la décentralisation et de la fonction publique du 28 avril et le document relatif aux quatre « temps » du dialogue.

D'ici l'été :

- **Niveau national interministériel et ministériel**

Mai : échanges sur les principes de la réforme, son calendrier, sa gouvernance, sur les modalités de dialogue social

Juin : premiers échanges sur les dispositifs d'accompagnement RH

Juillet : premiers retours sur les projets d'organisation des services régionaux et orientations fixées par le Premier ministre

- **Niveau régional interministériel et ministériel**

Mai : présentation des objectifs et du calendrier de la réforme

Juin : présentation des grandes orientations sur les projets d'organisation des services



I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

2. Retour sur les premières réunions des instances de dialogue informel

- Des premières réunions organisées dans le courant du mois de mai pour l'ensemble des périmètres pour échanger sur les objectifs et le calendrier de la réforme ;
- En présence de représentants de l'ensemble des services concernés, y compris Rectorat et ARS.

- Le calendrier
 - Bourgogne-Franche-Comté : 12 mai / 30 juin
 - Nord-PdC-Picardie : 12 mai, puis réunion vers le 10 juin, puis vers le 25 juin ;
 - Aquitaine-Limousin-Poitou : 12 mai, puis le 28 mai, puis réunion la seconde quinzaine de juin
 - Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon : 6 mai / 22 juin
 - Alsace-Lorraine-Champagne : 13 mai ; prochaine réunion à caler seconde quinzaine de juin
 - Normandie : 12 mai, puis le 18 ou 19 juin
 - Rhône-Alpes-Auvergne : 21 mai ; prochaine réunion à caler seconde quinzaine de juin



I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

3. Prochaines étapes : remise d'un projet de macro-organigramme par les préfets préfigurateurs pour le 30 juin

Contenu du document :

1. Éléments essentiels de diagnostic et orientations stratégiques pour la nouvelle organisation des services de l'Etat au niveau régional
2. Propositions d'organisation des services de l'Etat en région, notamment projets de macrostructures comprenant la localisation géographique de la ou des implantations de chaque direction régionale (y compris en mentionnant les unités territoriales lorsqu'elles existent) – cible au 31 décembre 2018 et, pour chacune de ces implantations, les effectifs concernés (postes de travail) et les missions exercées ;
3. Dispositif de gouvernance au sein de la nouvelle région.

Du point de vue spécifiquement RH, les informations attendues sont les suivantes :

1. première analyse de l'impact RH du schéma organisationnel en termes de répartition des postes de travail et donc d'éventuelles mobilités géographiques ;
2. informations sur le calendrier et la composition des instances de dialogue social, les modalités d'information des agents, les mesures mises en œuvre par l'accompagnement individuel des agents et l'implication des cadres intermédiaires;
3. recommandations éventuelles de mesures nouvelles d'accompagnement RH à prendre au niveau national.

I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

3. Prochaines étapes : remise d'un projet de macro-organigramme par les préfets préfigurateurs pour le 30 juin

Les éléments recueillis pour le 30 juin concerneront la cartographie actuelle des postes de travail par grands domaines de compétences (services), par catégorie et par localisation, la cartographie cible au 31 décembre 2018 ainsi que l'analyse des écarts entre ces deux cartographies.



I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

4. Organisation du dialogue social au niveau déconcentré : projets de modification des textes CT / CAP

I. - En amont de la création des nouveaux services déconcentrés régionaux

a. Les comités techniques de proximité du niveau régional

Les **CT de proximité** institués auprès de chaque chef de service régional dans le cadre de l'article 6 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques sont compétents.

Dès lors que **les questions sont communes** à plusieurs de ces services relevant de **plusieurs départements ministériels**, les comités techniques correspondants peuvent être **réunis conjointement**, par arrêté, dans le cadre du III de l'article 39 du même décret du 15 février 2011.

Toutefois, il ne permet pas formellement de réunir conjointement des CT de proximité de niveau déconcentré relevant d'un même ministère.

► ***Proposition*** : Compléter l'article 39 du décret CT du 15 février 2011 afin de permettre, le cas échéant, la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.

I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

b. les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail de proximité (CHSCT) de niveau régional

De la même manière, les **CHSCT de proximité** institués auprès de chaque chef de service régional dans le cadre de l'article 34 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique sont compétents.

Dès lors que **les questions sont communes** à plusieurs de ces services relevant de **plusieurs départements ministériels**, les CHSCT correspondants **peuvent être réunis conjointement**, par arrêté, dans le cadre du III de l'article 65 du même décret du 28 mai 1982.

Toutefois, il ne permet pas de réunir conjointement des CHSCT de proximité de niveau déconcentré relevant d'un même ministère.

► ***Proposition*** : Compléter l'article 65 du décret CHSCT afin de permettre, le cas échéant, la réunion conjointe de CHSCT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.

I. Les grands principes RH de la réforme : un dialogue social approfondi

II. A compter de la création des nouveaux services déconcentrés régionaux

Les Commissions administratives paritaires locales (CAP)

L'article 7 du décret du 28 mai 1982 relatif aux CAP prévoit la possibilité, en cours de cycle électoral, de maintenir et de réunir conjointement des CAP **en cas de fusion de corps ou d'intégration de corps.**

Toutefois, il ne prévoit pas la possibilité de maintenir des CAP et, le cas échéant, de les réunir conjointement, en cas de réorganisation de services en cours de cycle, comme le font déjà les décrets CT et CHSCT.

► ***Proposition : Compléter le décret CAP afin de permettre, le cas échéant, cette réunion conjointe.***



II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **Des mesures déjà existantes**
- ✓ **Suppression des obstacles statutaires à la mobilité :**
 - ✓ Assouplissement des conditions en matière de détachement et d'intégration,
 - ✓ Intégration directe,
 - ✓ Affectation en position normale d'activité, etc.
- ✓ **Accompagnement financier des mobilités ou reconversions :**
 - ✓ Prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint,
 - ✓ Indemnité de départ volontaire,
 - ✓ Indemnité temporaire de mobilité,
 - ✓ Indemnité d'accompagnement à la mobilité,
 - ✓ Complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)
 - ✓ Compensation des différentiels de taux de cotisation entre versants de la FP,...)

II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **Des mesures déjà existantes**
- ✓ **Formation et accompagnement à la mobilité professionnelle :**
 - ✓ DIF
 - ✓ Congé de formation
 - ✓ Période de professionnalisation
 - ✓ Bilan de compétences
 - ✓ Etc ...

II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **des mesures engagées dans le cadre de la réforme territoriale ou pouvant être mobilisées dans ce contexte**
- ✓ Projet de décret dit de « **sécurisation de la situation des agents sur emplois DATE** »
 - Prorogation des détachements sur les emplois de DATE concernés au-delà des durées maximales prévues par le décret du 31 mars 2009, en cohérence avec le calendrier de la réorganisation des services de l'Etat en région
 - Maintien à titre provisoire, pendant cinq ans, de la situation administrative des personnels dont l'emploi de DATE est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur (après 3 ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié)
 - Possibilité offerte aux personnels nommés préfigurateurs dans un emploi de DATE, au sein des nouvelles DR ou au sein des nouveaux SGAR, d'être nommés sur un emploi de DATE au sein des structures qu'ils auront préfigurées, même s'ils ne remplissent pas les conditions statutaires requises pour être nommés sur ces emplois.



II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **Des mesures engagées dans le cadre de la réforme territoriale ou pouvant être mobilisées dans ce contexte**
- ✓ **Projet de décret dit de « sécurisation de la situation des agents sur les *autres* emplois fonctionnels de catégorie A (« A-type ») et des agents bénéficiant de NBI »**
 - 1) **Personnels concernés** : agents dont l'emploi fonctionnel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement.
 - Prolongation des durées maximales de nomination dans les emplois de chargé de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales et de délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité jusqu'à la suppression de la direction régionale ou du secrétariat général pour les affaires régionales dans lesquels les agents exercent leurs fonctions.
 - Agents nommés dans un nouvel emploi fonctionnel : conservation, à titre personnel, *s'ils y ont intérêt* et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, du bénéfice des dispositions régissant leur précédent emploi de détachement ;



→ Agents qui ne sont pas sur emploi fonctionnel : maintien à titre provisoire, pendant cinq ans, s'ils y ont intérêt, des dispositions régissant leur précédent emploi (et notamment traitement indiciaire) des personnels dont l'emploi est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur, Après 3 ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié,

2) Maintien de la NBI pour les agents de toutes catégories, qui ont « perdu » leur emploi, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement. Cette disposition concerna les agents qui ont été affecté sur un emploi n'ouvrant pas droit à NBI ou ouvrant droit à une NBI d'un montant inférieur :

- pendant 3 ans maintien du total des points de NBI ;
- la 4ème année : perception de deux tiers de la NBI ;
- la 5ème année : perception du tiers de la NBI.

II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **D'autres mesures, engagées dans d'autres cadres, pourront par ailleurs ponctuellement concourir à faciliter la mise en œuvre de la réforme**
- ✓ Projet de décret « **télétravail** » (concertation OS le 26 mai et le 8 juin)
- ✓ Priorité de réaffectation des fonctionnaires dont l'emploi est supprimé (**PJL déontologie**)



II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

1. Un plan d'accompagnement RH concerté avec les organisations syndicales

- **des mesures soumises à la concertation dans le cadre de la réforme territoriale, à mettre en œuvre selon les besoins**

✓ Evolution du dispositif de la PRS ?

Hypothèse d'un relèvement du plafond de la PRS qui permettrait de mieux accompagner les agents touchés par la réforme territoriale des services régionaux de l'Etat qui seraient amenés à effectuer une mobilité vers le nouveau chef-lieu de région. Elaboration d'un arrêté interministériel fixant le montant de la PRS (barème unique pour assurer un traitement équitable des agents concernés).

✓ Evolution du dispositif de départ volontaire ?

Hypothèse d'un assouplissement dérogatoire et exceptionnel de l'IDV pour permettre aux agents dont l'âge est proche de la retraite de cesser leurs fonctions en percevant une prime de départ

✓ Evolution des règles de prise en charge des frais de déménagement ?

Hypothèse d'une revalorisation de la prise en charge des frais de déménagement permettant une meilleure prise en charge effective des frais réellement engagés

✓ Création d'une autorisation d'absence pour « reconnaissance de la nouvelle affectation » ?

✓



II. Les grands principes RH de la réforme : un traitement identique des agents

2. Mise en place d'un « fonds » d'accompagnement interministériel de la réforme de l'Etat afin que les agents bénéficient, dans les mêmes conditions, des mêmes dispositifs, quelle que soit leur appartenance ministérielle

Ce fonds sera mobilisé sur la base de la présentation à la DGAFP, par chaque ministère, d'un plan d'accompagnement RH.

III. Les grands principes RH de la réforme : des agents suivis de manière personnalisée

1. Etude d'impact RH

Une **étude d'impact RH** associée à la réorganisation sera présentée en CT et CHSCT. Son format sera défini par instruction ministérielle (FP)

2. Un suivi personnalisé réalisé à deux niveaux

Premier niveau

Un lieu d'accueil et d'information de premier niveau, mis en place immédiatement au sein de chaque structure concernée par la réforme.

Second niveau

Un conseil ministériel de second niveau, avec une coordination interministérielle réalisée par les PFRH, également chargées de travailler sur les mobilités inter versants de la fonction publique. Cet accompagnement de second niveau vise à conseiller les agents sur leurs parcours professionnels à l'occasion de la réorganisation.

III. Les grands principes RH de la réforme : des agents suivis de manière personnalisée

3. Remobilisation du réseau des conseillers mobilité-carrière au travers de deux chantiers

- Structurer les réseaux notamment territoriaux
- Professionnaliser les CMC, les sensibiliser à la mise en œuvre des outils de formation (cf. point 4)

4. Mobilisation des PFRH

- Positionnement consolidé des PFRH
- Coordination du réseau au niveau local, notamment s'agissant de l'accompagnement des agents et des formations
- Mobilisation spécifique sur les mobilités interministérielles
- Ouverture vers d'autres versants de la fonction publique (mobilités inter FP)

III. Les grands principes RH de la réforme : des agents suivis de manière personnalisée

5. Mobilisation des outils existants de la formation professionnelle

- Outils mis en œuvre par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et par la loi n° 23009 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- Publication d'ici l'été d'un guide pratique sur les outils de la formation professionnelle (congs de formation professionnelle, période de professionnalisation, congé pour bilan de compétences, etc.)
- Si nécessaire, la prise en charge financière pourra être assurée via le fonds interministériel (sur la base des plans d'accompagnement RH ministériels)

6. Accompagnement spécifique des cadres à la conduite du changement

- Organisation d'ateliers de co-développement en interministériel pour les personnels assurant des fonctions d'encadrement ;
- Mise à disposition d'outils d'accompagnement individuel et collectif pour les cadres qui le souhaitent (par exemple, aide à la constitution d'une nouvelle équipe dirigeante, formation au management à distance, etc).

