



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



Ordre du jour

1. Point d'actualité sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat
 - *retour sur la communication en Conseil des ministres du 31 juillet 2015*
 - *retour sur les projets d'organisation des services régionaux*
 - *retour les réunions des instances interministérielles de dialogue informel et perspectives sur les étapes de dialogue social à venir*
2. Examen du projet de « feuille de route » Accompagnement RH
3. Présentation des dispositifs indemnitaires d'accompagnement
4. Examen du projet d'instruction relatifs aux études d'impact et plans ministériels d'accompagnement RH
5. Questions diverses

2. Le projet de « feuille de route » accompagnement RH

Rappel

Un objectif double :

- Favoriser le dialogue social sur la réforme territoriale ;
- Favoriser un traitement « en égalité » des agents concernés ⇨ un document de cadrage pour l'élaboration des plans ministériels d'accompagnement RH

Un contenu articulé autour des quatre principes fixés par le Gouvernement :

1. Un dialogue approfondi mis en place tout au long de la réforme
2. Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux de l'Etat
3. Un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle
4. Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement

**Des principes déclinés en 13 engagements
et outils mis à la disposition des ministères**



2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Axe 1 - Un dialogue approfondi mis en place tout au long de la réforme

Engagement 1 : renforcer le dialogue social

Engagement 2 : associer les agents à la réforme en tant que force de proposition

Engagement 3 : mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique

Axe n°2 : un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux de l'Etat

Engagement 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

Engagement 5 : créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement au profit des agents dont le poste est supprimé

Engagement 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

Engagement 7 : créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum pour la reconnaissance de l'environnement de la nouvelle affectation

Engagement 8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation

Engagement 9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

Axe n°3 : un traitement identique des agents quelle que soit leur appartenance ministérielle

Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents

Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Engagement 12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

Axe n°4 : Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement

Engagement 13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement



2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Huit engagements ont connu des évolutions depuis la version de la feuille de route qui vous a été présentée le 16 juin dernier (parution de textes, précisions, création).

Engagement 1 : renforcer le dialogue social

Parution du décret 2015-932 du 29 juillet 2015 (réunion conjointe CT)

Engagement 7 : créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum pour la reconnaissance de l'environnement de la nouvelle affectation

L'engagement a été précisé :

- ✓ Cette autorisation spéciale d'absence vise notamment à permettre aux agents concernés par une mobilité géographique de réaliser certaines démarches liées à leur changement de domicile (par exemple, inscription des enfants à l'école). Une circulaire interministérielle précisera les modalités d'application de cette nouvelle autorisation d'absence.

2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Engagement 8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation

L'engagement a été précisé :

- ✓ Une circulaire interministérielle prévoira ce dispositif à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle.

D'une durée d'un mois, la période d'adaptation permettra à l'agent de « s'immerger » dans son nouveau service ou poste de travail et de mieux appréhender les possibles impacts de ce changement d'affectation.

Au terme de ce délai, un entretien de bilan est conduit, à la demande de l'agent, pour examiner les solutions à apporter à d'éventuelles difficultés (par exemple : besoin de formations particulières).

Le cas échéant, l'agent peut émettre le vœu d'un retour sur le poste précédemment occupé ou un poste équivalent.

2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Engagement 9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

L'engagement a été créé :

- ✓ Au même titre que les fonctionnaires, les agents contractuels bénéficieront, pour ceux d'entre eux dont la situation pourrait évoluer, des dispositifs d'accompagnement collectifs et individuels suivants : suivi et accompagnement par un référent local, formation, recours aux bourses d'emplois publics, autorisation spéciale d'absence de deux jours pour la reconnaissance d'une nouvelle affectation, « période d'adaptation ».
- ✓ Il convient de rappeler également que les agents contractuels bénéficieront, dans les conditions prévues par les textes, des garanties offertes par les dispositifs indemnitaires liés à la mobilité.

2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents

L'engagement a été précisé :

- ✓ Les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement.

Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

L'engagement a été précisé : cf. projets de décret et d'arrêté.

Engagement 12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

Parution des décrets 2015-984 du 31 juillet 2015 et 2015-1043 du 20 août 2015.

2. Le projet de feuille de route accompagnement RH

Engagement 13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement

L'engagement a été précisé :

- ✓ Les prochaines rencontres professionnelles de l'Ecole du management et des ressources humaines (EMRH) se dérouleront en novembre, à Paris et en région, avec l'appui des IRA, sur la thématique de l'accompagnement des cadres dans la conduite du changement.
- ✓ En complément, un dispositif particulier d'échanges entre pairs est mis en place en interministériel à destination des personnels d'encadrement avec l'appui du MEDDE/METLR. Ces ateliers dits de « co-développement » offrent l'occasion aux participants d'échanger sur une ou plusieurs situations concrètes en vue de dégager des solutions et d'approfondir collectivement leur appréhension des méthodes managériales. Le dispositif est expérimenté dans 3 à 4 régions d'ici la fin 2015 en vue, le cas échéant, de sa généralisation en 2016 à l'ensemble des régions.

Les PFRH sont chargées d'organiser ces ateliers localement, notamment de constituer les groupes de pairs.



3. Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement

Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement doivent permettre de répondre à 3 grands enjeux :

- **Assurer un traitement en égalité des agents quel que soit leur ministère d'appartenance**
 - ⇒ Les dispositifs actuels (PRS ou IDV) sont ministériels, donc hétérogènes dans les montants servis aux agents
- **Améliorer l'accompagnement financier des agents impactés par une mobilité géographique ou fonctionnelle**
 - ⇒ création d'une prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE) composée de 2 parts pouvant être cumulées :
 - une part indemnisant les sujétions résultant du changement de résidence administrative ;
 - une part indemnisant la reconversion professionnelle (formation professionnelle d'au moins 5 jours).
- **Eviter aux agents proches de la retraite une mobilité géographique**
 - ⇒ Assouplissement des conditions d'éligibilité à l'IDV : dérogation au décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 pour permettre aux agents situés à 2 années avant l'ouverture des droits à pension d'en bénéficier.



3. Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement

Le barème interministériel de la PARRE

| Modalité | Montants | | |
|---|--------------|---|----------|
| Mobilité géographique | ≥ de 300 km | Changement de résidence familiale avec enfants | 30 000 € |
| | | Changement de résidence familiale sans enfants | 25 000 € |
| | | Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale | 20 000 € |
| | 200 à 299 km | Changement de résidence familiale avec enfants | 25 000 € |
| | | Changement de résidence familiale sans enfants | 20 000 € |
| | | Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale | 15 000 € |
| | 150 à 199 km | Changement de résidence familiale avec enfants | 23 000 € |
| | | Changement de résidence familiale sans enfants | 18 000 € |
| | | Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale | 13 000 € |
| | 80 à 149 km | Changement de résidence familiale avec enfants | 20 000 € |
| | | Changement de résidence familiale sans enfants | 15 000 € |
| | | Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale | 10 000 € |
| Sans changement de résidence familiale ou de prise de bail d'un logement distinct | | 6 000 € | |

3. Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement

Le barème interministériel de la PARRE

| Modalité | Montants | | |
|----------------------------------|------------|---|---------|
| Mobilité géographique | 40 à 79 km | Changement de résidence familiale avec enfants | 8 000 € |
| | | Changement de résidence familiale sans enfants | 6 000 € |
| | | Prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale | 4 500 € |
| | | Sans changement de résidence familiale ou de prise de bail d'un logement distinct | 3 200 € |
| | 20 à 39 km | Montant unique | 1 600 € |
| Cessation d'activité du conjoint | | | 6 100 € |
| Reconversion professionnelle | | | 500 € |

4. Projet de circulaire études impact – plans ministériels

Etude d'impact

Réalisée au niveau local dans chaque nouveau service pour le 31 octobre 2015, présentée préalablement aux CT et CHSCT compétents.

- ✓ décrit les changements organisationnels (évolutions envisagées)
- ✓ détermine l'impact de ces changements sur les effectifs, les emplois et les compétences (mobilités, besoins d'accompagnement, compétences en tension,...)
- ✓ détermine l'impact de ces changements sur les conditions de travail ou la santé et la sécurité au travail (accroissement des déplacements, recours aux TIC,...)
- ✓ présente des propositions de passage de l'organisation actuelle vers l'organisation cible.



4. Projet de circulaire études impact – plans ministériels

Plan ministériel d'accompagnement RH

Réalisé au niveau national, dans chaque ministère concerné, pour le 31 décembre 2015, établi en concertation avec les OS et présenté aux instances de concertation concernés.

- ✓ décline « ministériellement » les engagements de la feuille de route interministérielle
- ✓ définit un plan de formation et de développement des compétences
- ✓ met en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement des services et des agents
- ✓ définit les modalités d'accompagnement de la réforme (management, information et communication avec les personnels)
- ✓ fait l'objet d'un suivi.

