



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 et retour sur les réunions des instances de concertation locales
2. Examen du projet de « feuille de route » Accompagnement RH
3. Modalités d'accompagnement financier des mobilités
4. Questions diverses

Le projet de « feuille de route » accompagnement RH

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 tout au long du déploiement de la réforme
2. Un accompagnement des agents des services régionaux de l'Etat de manière collective et individualisée
3. Un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle
4. Un accompagnement des cadres dans la conduite du changement

Des principes déclinés en engagements et outils mis à la disposition des ministères (*cf. infra*)



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 1 : renforcer le dialogue social

Le dialogue social sera renforcé avec les représentants des personnels au travers d'une concertation approfondie de nature interministérielle et ministérielle, conduite tant au niveau national qu'au niveau local.

❑ Au niveau interministériel :

- ✓ Un groupe de suivi RH de la réforme territoriale est mis en place au niveau national. Présidé par la DGAFP, en lien avec le coordonnateur national de la réforme, ce groupe est composé des représentants des organisations syndicales siégeant au CSFPE. Il se réunit de manière régulière pour échanger sur les modalités d'accompagnement RH de la réforme et s'assurer du suivi de leur bonne mise en œuvre.
- ✓ Au niveau local, conformément à la circulaire datée du 28 avril 2015, une instance interministérielle de dialogue informel est mise en place auprès de chaque préfet préfigurateur. Composée des organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'Etat, cette instance est réunie à chaque étape de la réforme.

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 1 : renforcer le dialogue social

- ❑ Au niveau ministériel :
 - ✓ Les instances de dialogue social sont réunies, dans les conditions de droit commun et en tant que de besoin, pour examiner les différentes questions soulevées par la réforme. Des précisions seront apportées par la DGAFP sur le rôle des CT et des CHSCT.
 - ✓ Afin de donner un avis éclairé sur les projets de textes d'organisation, et leurs conséquences sur les agents, les instances de concertation sont également saisies, au niveau pertinent, d'une étude d'impact RH de la réforme ; au niveau ministériel, elles se prononcent sur un plan d'accompagnement RH de la réforme. Une instruction de la ministre en charge de la fonction publique précise l'objet de ces documents, leur articulation et les modalités de concertation.
 - ✓ Au niveau local, le dialogue social s'inscrit dans le nouveau format des régions fusionnées. A cet effet :
 - ⇒ L'article 39 du décret CT du 15 février 2011 est complété afin de permettre, le cas échéant, la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.
 - ⇒ L'article 65 du décret CHSCT du 28 mai 1982 est complété afin de permettre, le cas échéant, la réunion conjointe de CHSCT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

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

- ✓ Les agents sont associés à la réforme en tant que force de proposition sur les évolutions des organisations de travail et des missions et sont informés régulièrement des décisions prises.
- ✓ Les conditions de travail, la qualité de l'environnement professionnel ainsi que le développement des compétences sont mis au cœur de la réflexion sur les nouvelles organisations.

NB : ce point sera complété par des précisions sur la mise en œuvre effective de cet engagement.

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

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

La nouvelle organisation territoriale de l'Etat pourra se traduire par une nouvelle implantation des services régionaux. Un suivi particulier sera mis en place pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Chaque agent se verra ainsi désigner un référent local ministériel ou interministériel chargé de suivre sa situation personnelle.

- ✓ Un dispositif d'accueil et d'information de premier niveau est mis en place immédiatement, au sein de chaque administration concernée par la réforme afin d'accueillir les agents qui le souhaitent dans un délai maximum d'une semaine. Ce dispositif, placé en dehors de la chaîne hiérarchique, doit permettre de répondre aux questions des agents et d'identifier les situations individuelles difficiles.
- ✓ Le réseau des conseillers mobilité carrière est densifié et professionnalisé, au niveau de chacun des ministères, pour favoriser l'accompagnement des personnels candidats à un changement de poste ou de service. Un annuaire de l'ensemble de ces accompagnants est disponible sur le site internet de la fonction publique.
- ✓ Les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont chargées d'animer le réseau des CMC au niveau régional et de recevoir, en tant que de besoin, des personnels candidats à une mobilité.

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

Des plans de formation seront mis en œuvre en appui des agents dont les missions seraient appelées à évoluer. NB : cette question pourra être abordée en formation spécialisée « formation » du CSFPE.

- ✓ Un guide pratique relatif à l'organisation, aux acteurs et aux outils de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État sera publié par la DGAFP.
- ✓ Le plan d'accompagnement RH arrêté par chaque ministère précisera les modalités de formation envisagées pour les agents dont les missions seraient amenées à évoluer. Ce même document proposera des modalités de formation pour les personnels participant à la conduite du changement (personnels d'encadrement, mais aussi personnels RH, etc.). Il importe que ces formations soient organisées au plus près des agents afin de ne pas pénaliser ceux d'entre eux qui rencontreraient des difficultés particulières pour assister à ces formations (égalité professionnelle).
- ✓ Un parcours de formation sera mis en place pour tout agent candidat à une mobilité fonctionnelle, en fonction des compétences métiers dont il dispose et de celles requises par le poste d'accueil.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 5 : créer une priorité d'affectation ou de détachement

Il sera créé, par voie législative, un droit à mutation prioritaire pour les agents dont le poste sera supprimé. Ils pourront bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l'Etat situées dans la même zone géographique.

- ✓ Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui va être débattu au Parlement à l'automne 2015, prévoit d'instaurer une priorité d'affectation, ou de détachement, sur tout emploi vacant correspondant au grade de l'agent concerné et situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente.
- ✓ Un décret en Conseil d'Etat sera publié dans les trois mois suivant la promulgation de la loi pour préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de cette nouvelle priorité d'affectation ou de détachement, qui devra se concilier avec les autres priorités actuellement définies dans le statut général. Il sera soumis à une concertation approfondie avec les organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail issu du CSFPE chargé du suivi de la réforme territoriale.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

Les bourses locales de l'emploi de chacune des trois fonctions publiques seront mobilisées et mises à disposition des agents. »

- ✓ Une bourse interministérielle de l'emploi public 2.0 sera mise en place d'ici le 31 décembre 2015. Un marché public a été publié le 29 mai 2015 afin de permettre la création de cette nouvelle bourse, dont les fonctionnalités permettront de mieux répondre aux besoins des agents.
- ✓ Un travail est engagé avec les employeurs publics pour aboutir à un portail unique de l'emploi public, des trois versants de la fonction publique.
- ✓ Les ministères s'engagent à publier leurs emplois vacants sur cette bourse interministérielle afin de créer les conditions d'un véritable « marché » de l'emploi public local.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

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

- ✓ Une circulaire interministérielle prévoira cette nouvelle autorisation spéciale d'absence, à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Engagement n° 8 : mettre en place un dispositif dans lequel l'agent pourra bénéficier d'un droit au retour pendant les trois premiers mois d'affectation dans son futur poste

- ✓ Une circulaire interministérielle prévoira ce dispositif à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle, avec un « droit de retour » dont l'agent pourra user.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 9 : garantir un traitement identique des agents

Tous les agents, titulaires et contractuels, bénéficieront d'un traitement égal, indépendamment de leur ministère d'appartenance. Tous les agents de l'Etat seront ainsi accompagnés dans les mêmes conditions par des dispositifs interministériels, appliqués de manière identique dans tous les services.

- ✓ A cette fin, une enveloppe budgétaire spécifique sera dédiée au portage des mesures. Un fonds d'accompagnement interministériel de la réforme (FAIRE) sera constitué de manière interministérielle, puis réparti sur chacun des programmes budgétaires ministériels sur lesquels les crédits destinés au portage des mesures d'accompagnement seront dépensés, afin de faciliter leur exécution et leur suivi. Ces crédits seront réservés au seul portage de ces mesures. Il seront « libérés » sur présentation, par les ministères, de leur plan d'accompagnement RH. Ce fonds ne sera pas alimenté à partir des crédits catégoriels des ministères, afin de permettre un traitement égal des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle. Les membres du GT CSFPE seront tenus régulièrement informés de la consommation de ce fonds.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 10 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Dès le 1^{er} janvier 2016, chaque agent concerné par la réforme de la carte des administrations régionales de l'Etat verra sa rémunération garantie, et bénéficiera en outre d'une aide financière à la mobilité sous la forme d'indemnités ou de prestations d'action sociale. Une attention toute particulière sera notamment portée à la situation des agents au regard de leurs charges de famille.

- Création d'une prime spécifique aux réorganisations régionales (PARRE) doté d'un barème interministériel unique
- Adaptation du dispositif de l'indemnité de départ volontaire
- Autres mesures (dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement, à la demande de l'agent, fractionnement du versement de l'IDV et de la PARRE ...)



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 10 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Création d'une prime spécifique aux réorganisations régionales (PARRE)

- *Bénéficiaires* : agents affectés depuis plus d'un an, mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste (mutations à l'initiative de l'agent ou de l'administration, quel que soit le poste d'arrivée)
 - *Modalités d'attribution* :
 - ✓ Un barème interministériel unique revalorisé (jusqu'à 30 000 €) et progressif en fonction des distances géographiques,
 - ✓ En cas de changement de résidence familiale, prise en compte de la composition de la cellule familiale et du célibat géographique,
 - ✓ L'indemnisation de la mobilité du conjoint en cas de cessation de l'activité professionnelle (6 100 €),
 - ✓ L'indemnisation des mobilités fonctionnelles dans le cas de mutations à l'initiative de l'administration sous réserve d'une formation professionnelle de 5 jours minimum pour la prise de poste (montant forfaitaire de 500 €).
- ⇒ Des indemnités cumulables en fonction des situations individuelles



Les mesures indemnitaires

Barème interministériel

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	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	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	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	10 000 €
Sans changement de résidence familiale ou prise de bail d'un logement distinct		6 000 €	



Les mesures indemnitaires

Barème interministériel

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	4 500 €
		Sans changement de résidence familiale ou 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 €

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 10 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Adaptation du dispositif de l'indemnité de départ volontaire

- *Bénéficiaires* : Agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration, qui démissionnent de la fonction publique. Jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension
- *Modalités d'attribution* :
 - ✓ Un barème interministériel progressif directement fonction de l'ancienneté de l'agent
 - ✓ Un mois de rémunération par année d'ancienneté, dans la limite de deux ans de rémunération
 - Rémunération indiciaire + primes fonctionnelles et statutaires (assiette du complément indemnitaire d'accompagnement, cf. décret 19/05/2014)
 - Sur la base de la rémunération de l'année civile précédente
 - ✓ Assouplissement de la limite d'âge permettant de bénéficier de l'indemnité par rapport au régime de droit commun, pour éviter les mobilités géographiques aux agents proches du départ en retraite



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 10 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

Autres mesures

- ✓ Dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement
 - Extension de la majoration de 20% (actuellement réservées aux seules mutations d'office) à l'ensemble des mobilités occasionnées par la réorganisation régionale
- ✓ A la demande de l'agent, fractionnement du versement de l'IDV et de la PARRE
- ✓ Proratisation du remboursement de la PARRE en cas de départ de la nouvelle affectation moins d'un an après la prise de poste en cas de départ en retraite.



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 11 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

Un suivi particulier sera mis en place pour les cadres dont l'emploi fonctionnel serait appelé à disparaître dans le cadre des réorganisations. Ils bénéficieront, dès le 1^{er} janvier 2016, de garanties statutaires et du maintien de leur rémunération.

- ✓ Un décret dit de « sécurisation de la situation des agents sur emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat » a été présenté au Conseil d'Etat le 9 juin 2015 sur les bases suivantes.

Il prévoit la possibilité d'une 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, ainsi que le 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) et la possibilité offerte aux personnels nommés préfigureurs 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.

Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 11 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

- ✓ Un 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 » a été soumis au CSFPE le 2 juin 2015.

Il prévoit notamment, pour les 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, une 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. Il prévoit également le 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 et la 5ème année perception du tiers de la NBI).



Le projet de feuille de route accompagnement RH

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

Engagement n° 12 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement

Les agents chargés d'encadrement seront l'élément moteur de la réforme à conduire. Ils devront être en mesure de mettre en place les nouvelles organisations et bénéficieront à ce titre d'un accompagnement professionnel.

De nouvelles formations leur seront par conséquent proposées en matière de pratiques managériales et de conduite d'équipes en situation de changement.

- ✓ Les plans de formation ministériels seront renforcés en matière d'accompagnement des cadres à la conduite du changement.
- ✓ En complément, un dispositif particulier d'échanges entre pairs sera mis en place en interministériel à destination de l'ensemble des personnels d'encadrement. Les PFRH seront chargées d'organiser ces ateliers localement.

NB : il conviendra de veiller à l'égale information des agents sur ce dispositif