



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Réunion de l'instance informelle de dialogue Normandie L'accompagnement RH de la réforme



**DGAFP**   
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

---

18 juin 2015

---

# Un dialogue approfondi tout au long de la réforme

*« 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.
- ✓ 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.

## ❑ 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.
- ✓ Au niveau local, le dialogue social doit s'inscrire autant que possible 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.



# Un accompagnement individualisé et collectif des agents

*« 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 raisonnable. Ce dispositif, potentiellement 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 (cf. dispositif mis en place en Haute Normandie et Basse Normandie).



# Un accompagnement individualisé et collectif des agents

*« Des plans de formation seront mis en œuvre en appui des agents dont les missions seraient appelées à évoluer. »*

- ✓ 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.).
- ✓ 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.

## Un accompagnement individualisé et collectif des agents

*« 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.



# Un accompagnement individualisé et collectif des agents

« *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.
- ✓ Par ailleurs, des travaux se poursuivent sur ce sujet avec les différents versants de la fonction publique.

# Un traitement identique des agents

*« Tous les agents 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.

*« Dès le 1<sup>er</sup> 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. »*

✓ Travaux en cours visant à la création d'une prime spécifique aux réorganisations régionales, à l'adaptation du dispositif de l'indemnité de départ volontaire, à la dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement ou encore à la création d'une autorisation spéciale d'absence pour reconnaissance de la future affectation,...



# Un traitement identique des agents

*« 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<sup>er</sup> 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.
- ✓ 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.





## Un traitement identique des agents

*« 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.

