



**DECLARATION LIMINAIRE CGT REUNION PREFET PREFIGURATEUR  
25 SEPTEMBRE 2015  
ROUEN**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'administration régionale de l'Etat devra correspondre aux nouvelles régions définies par la loi du 16 janvier 2015. Ce sont plus de 10700 agents de l'Etat qui seraient concernés par une mobilité géographique et fonctionnelle induite par cette nouvelle réorganisation de l'administration de l'Etat en Région.

Hormis l'adaptation des organisations aux spécificités locales, s'ajoute 4 principes directeurs :

\*Localisation des chefs de services régionaux et de leurs états majors au chef-lieu de région près du Préfet de Région

\*Le refus d'un niveau administratif supplémentaire

\*Une multi-localisation maîtrisée.

\*Le développement de l'interdépartementalité.

JL NEVACHE ( préfet coordinateur national de la reforme de l'Etat jusqu'en 2017) :  
« Nous allons écrire une organisation nouvelle en tenant compte des spécificités du terrain ». Il ajoute « Les réorganisations, leurs enjeux RH et d'aménagement du territoire, je connais ».

Rôle des Maisons de l'ETAT : Voir circulaire du 15 oct 2014 . « mettre en place des maisons de l'Etat dans les territoires présentant des enjeux particuliers de maintien de la présence de l'Etat » (dec CIMAPdu 17 juillet 2013). Il vous appartiendra d'apprécier localement l'existence de tels enjeux.

La circulaire de la ministre de la Fonction Publique du 9 septembre 15 prévoit la mise en place d'études d'impact RH dont le but sera de mesurer les effets de la nouvelle organisation en matière de ressources humaines.  
Des textes antérieurs demandaient déjà qu'un « l'Etat des lieux » et une étude d'impact préalable à la mise en place de la réforme de l'Etat soient effectués dans les services touchés par cette réforme.

A notre connaissance, dans la majorité des services, ces études d'impact n'ont jamais été présentées aux organisations représentatives des personnels dans les instances que sont les comités techniques ou les CHSCT . Est-ce que ce rappel ministériel sera suivi d'effet ? La CGT le souhaite vivement dans l'intérêt des agents.

A partir des diagnostics territoriaux, quelle vision du territoire normand avez-vous ? Il nous faut un diagnostic Normand, établi de manière partagée, qui définira les grands axes de la politique de l'Etat dans la région.

Selon la CGT un tel diagnostic devra être présenté au CESER et dans les CT des DR de l'Etat.

La CGT demande la communication du rapport remis fin juin au Premier Ministre. Conséquences de la revue des missions de Clotilde Valter (suite Mandon non connues à ce jour sur la réforme de l'Etat

Quel est le Rôle et place de l'Etat dans les territoires ? Avec quels moyens après 2018 ?

Quelle articulation seront mises en place entre les DR et DDI ? Les DR et métropoles ? Les DDI et Métropole ? Et entre les DDI d'une même région ? Avec les opérateurs ?

Quel Schéma de mutualisation régionale sera mis en place sur les fonctions support (achat, gestion RH....) avec quelles conséquences pour les agents ? En ce qui concerne la Charte de déconcentration : Quels pouvoirs de gestion seront dévolus aux préfets ?

Avec quelles conséquences pour les agents ? Et quelle vision avez vous de la GPEEEC ?

La CGT demande une forte revalorisation des primes de restructurations

La CGT revendique la mise en place d'un cadre « fonction publique » préservant les rémunérations et les primes des agents et leurs acquis sociaux.

La ministre de la fonction publique dans sa circulaire « feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat » aux ministres, datée du 9 septembre dernier, dont vous avez reçu copie indique : « La mise en œuvre de la réforme doit reposer sur l'exemplarité de l'Etat » et elle insiste sur « la mise en place reposant sur un accompagnement reposant sur le principe d'égalité de traitement entre agents quel que soit leur ministère d'appartenance et reposant sur un suivi personnalisé pour chacun »..

Le gouvernement s'engage à garantir :

- 1-Un dialogue approfondi tout au long de la réforme
- 2-un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux
- 3-un traitement identique des agents quelle que soit leur appartenance ministérielle
- 4—un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

En outre, le gouvernement insiste sur la dimension interministérielle du dispositif.

Pour la CGT, comment ce dispositif ambitieux sera mis en place dans un contexte budgétaire difficile portant la marque de l'austérité ?