



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Réunion de l'instance interministérielle de dialogue social

Etat d'avancement des travaux d'accompagnement RH au niveau national



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

---

Rouen, le 25 septembre 2015

---

# Etat d'avancement des travaux d'accompagnement RH au niveau national

Trois circulaires signées le 9 septembre dernier par la Ministre chargée de la fonction publique

- La circulaire feuille de route « accompagnement RH » (13 engagements)
- La circulaire relative aux études d'impact et plans ministériels d'accompagnement RH
- La circulaire relative à l'accompagnement individuel des agents

## Engagement 1 : renforcer le dialogue social

### Le dialogue social interministériel informel :

- ✓ Au niveau national, mise en place d'un groupe de suivi RH de la réforme territoriale.
- ✓ Au niveau local, mise en place des instances interministérielles de dialogue informel.

### Le dialogue social ministériel formel :

- ✓ 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.
- ✓ Ces instances sont saisies pour information d'une étude d'impact RH de la réforme et, au niveau ministériel, elles se prononcent sur un plan d'accompagnement RH de la réforme.
- ✓ **Au niveau local, le dialogue social s'inscrit dans le nouveau format des régions fusionnées (décret 2015-932 du 29 juillet 2015) permettant la réunion conjointe des CT et des CHSCT.**

# La circulaire feuille de route accompagnement RH

## Engagement 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, **notamment dans le cadre des études d'impact et des plans ministériels d'accompagnement RH de la réforme.**
- ✓ 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.

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

- ✓ **Mise en place d'un dispositif d'accompagnement à trois niveaux (Instruction Ministre du 09/09/15)**
- ✓ **Densification et professionnalisation du réseau des conseillers mobilité carrière (annuaire, répertoire, formations *ad hoc* les 28 septembre et 7 octobre)**
- ✓ Mobilisation spécifique des plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH)



## Engagement 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

- ✓ Production d'un **guide pratique relatif à l'organisation, aux acteurs et aux outils de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État** (mis en ligne et diffusé à l'ensemble des administrations de l'Etat).
- ✓ Mention spécifique des modalités de formation envisagées pour les agents dont les missions seraient amenées à évoluer dans le plan ministériel RH.
- ✓ Un parcours de formation proposé pour tout agent concerné par une mobilité fonctionnelle, en fonction des compétences métiers dont il dispose et de celles requises par le poste d'accueil.

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

- ✓ Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui **va être débattu à l'AN début octobre**, 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 CAP compétente.

## Engagement 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

- ✓ **Mise en production d'une nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public** d'ici le 31 décembre 2015.
- ✓ Engagement d'un travail avec les employeurs publics pour aboutir à un portail unique de l'emploi public, des trois versants de la fonction publique.
- ✓ Engagement d'un travail avec les ministères afin de créer les conditions d'un véritable « marché » de l'emploi public local.

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

- ✓ 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).
- ✓ Les modalités d'application de cette nouvelle autorisation d'absence seront précisées dans une brève **circulaire interministérielle, en cours de rédaction.**



## La circulaire 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

- ✓ Le dispositif, à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle, sera prévu par une **circulaire interministérielle**.
- ✓ D'une **durée minimale d'un mois**, la période d'adaptation doit permettre 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 du délai précédemment convenu entre les parties, un entretien de bilan est conduit, à la demande de l'agent, pour examiner les solutions à apporter à d'éventuelles difficultés (besoin de formations particulières par exemple).

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

- ✓ **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.**



# La circulaire feuille de route accompagnement RH

## Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents

- ✓ **Mise en place d'une enveloppe budgétaire spécifique** dédiée au portage des mesures.
- ✓ **Accord des ministères sur les modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement.**

## Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

- ✓ **Création de la PARRE**, prime spécifique aux réorganisations régionales (décret 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat)
- ✓ Au bénéfice des agents affectés depuis plus d'un an, mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réforme, sur la base d'un barème interministériel unique revalorisé et progressif en fonction des distances géographiques, avec une prise en compte, en cas de changement de résidence familiale, de la composition de la cellule familiale et du célibat géographique. Cette prime comprend une 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.
- ✓ Rédaction en cours d'une circulaire.





# La circulaire feuille de route accompagnement RH

## 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 €	

# 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 €

## Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

- ✓ Adaptation du **dispositif de l'indemnité de départ volontaire** est adapté pour les agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre de la réforme territoriale, et qui démissionnent de la fonction publique.
- ✓ Le dispositif est basé sur un barème interministériel directement fonction de l'ancienneté de l'agent (un mois de rémunération par année d'ancienneté, rémunération indiciaire et primes fonctionnelles et statutaires, sur la base de la rémunération de l'année civile précédente) et ouvert jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.
- ✓ Mise en place d'une **dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement** (extension de la majoration de 20%, actuellement réservée aux seules mutations d'office) à destination de l'ensemble des mobilités occasionnées par la réorganisation régionale.

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

- ✓ **Dispositif de « filet de sécurité » pour les postes de direction de l'administration territoriale de l'Etat (décret 2015-984 du 31 juillet 2015) et les autres emplois « fonctionnels » (décret 2015-1043 du 20 août 2015).**
- ✓ Maintien à titre provisoire, pendant 5 ans, de la situation administrative 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) et 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.
- ✓ 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 concernera 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 4<sup>ème</sup> année perception de deux tiers de la NBI et la 5<sup>ème</sup> année perception du tiers de la NBI).

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

- ✓ Renforcement des plans de formation ministériels en matière d'accompagnement des cadres à la conduite du changement.
- ✓ **Organisation des prochaines rencontres professionnelles de l'École du management et des ressources humaines (EMRH) en novembre et décembre 2015**, 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, **mise en place d'un dispositif particulier d'échanges entre pairs** en interministériel à destination des personnels d'encadrement avec l'appui du MEDDE/METLR (ateliers dits de « co-développement »).

Feuille de route interministérielle (9 septembre 2015)



Plans ministériels RH (31 décembre 2015)



Etudes d'impact RH (31 octobre 2015)



## Etude d'impact RH

Réalisée au niveau local, dans chaque nouveau service, pour le 31 octobre 2015, présentée pour information, préalablement à sa remontée, 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.

## 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 concernées.

- ✓ 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.





## La circulaire relative à l'accompagnement individuel des agents

- ✓ **Un accueil de proximité de premier niveau** : dispositif d'accueil et d'information, les agents doivent être reçus dans le délai maximal d'une semaine
- ✓ **Un accueil ministériel de second niveau** : réalisé par des conseillers mobilité-carrière ministériels déployés sur le territoire, un conseil aux agents sur leur parcours professionnels
- ✓ **Une coordination interministérielle** : conduite sous la responsabilité des préfets de région préfigurateurs, intervention de manière complémentaire à l'action des réseaux ministériels
- ✓ Des **réseaux formés spécifiquement** aux dispositifs propres à la réforme des services régionaux

# Les grandes étapes RH à venir – calendrier indicatif non validé

## 15 septembre – début octobre

- **Dialogue social local** : réunion conjointe des CT et CHSCT de proximité et des instances informelles de dialogue social
- Publication de la circulaire sur l'organisation des SGAR
- Publication d'un « questions – réponses » à destination des agents

## Fin septembre – fin octobre

- **Dialogue social national** : réunion des CTM ou de réseaux
- **Dialogue social local** : échanges sur les études d'impact RH
- Arbitrages relatifs aux cotations des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (15 octobre)
- Etablissement des propositions de micro-organigrammes de chaque service (31 octobre) et remontée à la MICORE
- Remontée des études d'impact par les préfets préfigurateurs aux secrétaires généraux ministériels (31 octobre)



# Les grandes étapes RH à venir – calendrier indicatif non validé

## 1<sup>er</sup> – 15 novembre

- **Dialogue social national** : réunion du GT CSFPE (3 novembre)
- **Dialogue social national** : échanges dans le cadre des instances informelles ou CTM ou de réseaux
- Publication d'un arrêté interministériel listant les services restructurés (bénéfice de la PARRE)
- Echanges interministériels sur les organigrammes détaillés (5 et 6 novembre)
- Publication des postes de directeurs régionaux et de SGAR

## 15 – 30 novembre

- Publication des postes de directeurs régionaux adjoints et de SGAR adjoints
- Publication des postes de chefs de service de DR et de chargés de mission en SGAR
- **Dialogue social local** : réunion conjointe des CT et CHSCT de proximité pour voter sur les textes d'organisation des services, accompagnés des études d'impact, et, le cas échéant, réunion des instances informelles de dialogue social

# Les grandes étapes RH à venir – calendrier indicatif non validé

## 1<sup>er</sup> – 15 décembre

- **Dialogue social national** : réunion des CTM ou de réseaux pour échanger sur les plans ministériels d'accompagnement RH
- **Dialogue social national** : réunion du GT CSFPE (8 décembre)

## 31 décembre 2015

- Production des plans ministériels d'accompagnement RH

## 2 – 15 janvier 2016

- Nomination des directeurs régionaux et des SGAR
- Nomination des directeurs régionaux adjoints et des SGAR adjoints
- Nomination des chefs de service de DR et de chargés de mission en SGAR

