



Compte rendu FSU de la réunion du 16 juin 2015 du groupe de travail sur l'accompagnement RH de la réforme régionale (FPE).

Ordre du jour :

1. Etat d'avancement des travaux sur les territoires
2. Revenir sur les outils d'accompagnement RH : examen du projet de feuille de route et outils indemnitaires au sens large.

Déclaration préliminaire CGT : opposition à la réforme et contestation de la manière dont la concertation est organisée. Les ministres refusent parfois d'en discuter, refus de propositions élaborées par les personnels de la part du coordonnateur. Réitère sa demande d'un débat contradictoire. Desserrer le calendrier des discussions, les études d'impact doivent être élaborées sérieusement et prises en compte dans l'organisation des micro-organigrammes. Refus (de l'administration) de procéder à un vote dans certains CT.

ASA article 15 c'est insuffisant pour le dialogue social local.

Quels moyens seront alloués à la densification du réseau CMC ? Même question sur formation. La CGT défend un autre rôle pour les cadres dans les services.

Quel financement des mesures : par ponction sur les enveloppes catégorielles ou au moyen de nouvelles fermetures d'emploi ?

Clarifier la nature du document qui ne peut engager la CGT.

Réponses :

La feuille de route est un projet du gouvernement soumis à la discussion en mode concertation.

Une lettre a été adressée à l'ensemble des ministères et préfets de région pour l'organisation et la prise en charge des frais liés aux réunions locales.

1. JL Nevache, MICORE

Les diagnostics territoriaux seront transmis dans les régions fusionnées et dans les autres. **Dans les territoires, ils seront communiqués à ceux qui le demandent.**

On en est à mi parcours du chantier de préfiguration, le retour des travaux est attendu pour le 30 juin, mais une réunion a eu lieu pour vérifier que les travaux se situaient bien dans la commande.

Dans les directions régionales, les projets de macro organigrammes doivent être présentés de même que dans les groupes régionaux ad-hoc.

Macro organigrammes : sites maintenus, futures directions en multi-sites ou en mono sites, spécialisation des sites en formule multi sites (identification des missions par site), effectifs prévus dans chacun des sites. Tout cela indépendamment des sièges.

Ces projets de macro organigrammes sont soumis à concertation.

Les propos visant à limiter les mobilités géographiques sont ainsi vérifiables. Le multi-sites sera fréquemment proposé.

La spécialisation par site peut induire des évolutions professionnelles qui ne doivent pas être sous estimées. Des propositions innovantes émergent sur le « travail à distance ».

Remise des propositions le 30 juin, instruction des propositions et décisions (arbitrage) plutôt après le 14 juillet. Impossible de faire les annonces tant que les chefs lieux provisoires ne pourront pas être juridiquement annoncés. En 2015 : des chefs lieux de région provisoires (nécessaires pour les élections régionales). 2016, des délibérations pour avis (siège du CR et du CESER) et pour décision avant le 1^{er} octobre 2016.

La CFDT demande communication des diagnostics territoriaux.

Les chiffres relatifs aux personnels impactés qui circulent venant de l'administration sont surprenants. Quel calendrier pour la concertation sur les macro-organigrammes, entre maintenant et le 30 juin ?

La FSU questionne sur le calendrier (trop serré) et sur le niveau de la consultation sur les macro organigrammes. Y a-t-il engagement sur la pérennité des multi sites ? La description évoquée du « travail à distance » ne permet pas de le distinguer du télé travail.

FO pointe un déficit d'information de la part des préfigureurs et des directeurs. Il serait utile d'avoir des préfigureurs au sein des DR concernées. On rencontre des difficultés aussi dans les régions qui ne fusionnent pas mais dont les préfets ne sont pas en reste sur les projets.

La CGT rejoint le questionnement de la CFDT sur la consultation et demande une explicitation de la question de l'expression des votes, considérant qu'il y en a besoin dans les CT mais que cela est impossible dans une instance informelle. Il faut expliciter la différence entre « travail à distance » et télétravail.

UNSA : en régions Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon, difficulté à la mise en place des réunions, le préfet ne souhaite pas communiquer sur ce point.

Des éléments de consultation sur les macro organigrammes, très diverses. Ne pas mobiliser l'action sociale.

Réponses JL Nevache

Transmission à l'issue de cette réunion des diagnostics aux fédérations, au niveau national.

Accord avec la CFDT : les chiffres qui circulent n'ont pas de réalité. Ils ont été évalués sans les rectorats et à partir de calculs théoriques.

Une partie des chiffres sera fonction des choix des agents entre suivre son métier ou choisir l'implantation géographique avec une mobilité professionnelle. Le nombre de mobilités estimées sera peut-être appréhendable fin juin, quand on connaîtra les macro-organigrammes.

Sur la durabilité des configurations multi sites, le risque existe que des petits sites soient menacés à terme. Ce qui peut les pérenniser c'est leur mission ; il faudrait faire en sorte qu'ils soient spécialisés, c'est-à-dire qu'ils correspondent à un pôle de compétences non rendues ailleurs.

Sur la concertation, identifier deux phases. Les propositions actuelles sont seulement des propositions de macro organigrammes ; elles ne donnent pas lieu à un texte. Il ne peut pas y avoir de vote, sauf si les OS formulent un vœu pour contester le projet.

Dans les implantations, les agents travaillent dans une administration qui n'est pas la leur pour un autre service, c'est le travail à distance. Il faudra que cela rentre dans le cadre réglementaire qui est en cours d'élaboration.

Sur les régions qui ne fusionnent pas, il y a des propositions de toute nature. Pour celles qui relèvent du gouvernement, elles peuvent être traitées dans le cadre de la charte de la déconcentration (article 16). Bretagne et Pays de Loire sur les DRIM (mer) ont formulé des propositions divergentes. Demande aux préfets de se mettre d'accord.

Paca demande de création d'une drihl (hébergement et logement), préconisée par la cour des comptes. Elle fera l'objet d'une procédure CNAT après avis des CT concernés.

135 services sont concernés (y compris MEN et ARS) ; cela peut expliquer des dysfonctionnements dont il peut prendre note.

DGAFP : il n'y a pas de réunion préalable des SRIAS. Sur le projet de décret « télé travail », l'entendre au sens du travail à domicile sur une partie des jours de la semaine. On va devoir parler du travail de l'agent dans des locaux administratifs qui ne sont pas ceux de son service (sécurité des communications et nombre de jours à distance...). Le projet de texte va devoir intégrer cette particularité. La réunion du 7 juillet l'abordera.

2. Examen du projet de feuille de route

La DGAFP avait adressé préalablement à la réunion un projet « évolutif », traduction de la volonté de favoriser un traitement en égalité des agents selon les ministères.

Quatre axes

- a. Un dialogue approfondi mis en place tout au long de la réforme.

Deux engagements : renforcer le dialogue social et associer les agents à la réforme.

- b. Accompagnement individualisé des agents.

Quatre engagements : un dispositif d'accueil en dehors de la chaîne hiérarchique, densifier et professionnaliser les réseaux de CMC, renforcer le dispositif de formation professionnel, priorité d'affectation ou de détachement, mobilisation des bourses de l'emploi public, ASA pour la reconnaissance de la nouvelle affectation.

- c. Un traitement identique des agents.

Trois engagements : enveloppe budgétaire spécifique pour le portage financier des mesures afin d'assurer un traitement identique ; maintien de la rémunération, suivi des cadres.

- d. Accompagnement des cadres dans la conduite du changement.

CFDT : concernant la concertation sur micro organigrammes, veiller à se doter avant la validation du gouvernement du moyen de formaliser la concertation.

A propos de la priorité d'affectation ou de détachement, il existe déjà des priorités. Il y a besoin de faire le point sur la hiérarchie des priorités, attention aux effets d'aubaine. A partir de quand on est bénéficiaire de la priorité, si anticipation. Le regard égalité professionnelle, au niveau de DR on ne peut pas avoir que des directeurs comme il n'y a que des préfets préfigureurs. Avoir une obligation des ministères d'être transparent sur les emplois. Durée de l'ASA, avant ou après la réaffectation ?

Besoin à tous les moments de la chaîne d'informer l'encadrement intermédiaire.

DGAFP : sur la priorité de réaffectation, besoin d'un décret. Cela fait partie des concertations de l'automne. L'égalité pro, sur certains dispositifs privilégier la localisation des formations, les formations à distance pour l'accès des femmes.

Sur l'ASA, il est question d'une journée (jusqu'à deux) pour repérer logement, inscriptions à l'école.

Envisager des mises à disposition de quelques mois avant de prononcer des positions normales d'activité (PNA), cela peut être rassurant.

Elle repère deux temps sur le dialogue social. On en est à celui de la consultation sur des projets qui ne seront peut-être pas validés. Il y a des pratiques variables selon les CT, ne souhaite pas être prescriptif ; mais il faut qu'il y ait débat.

A l'automne, il s'agira de textes nationaux (CTM, CT de réseaux) le ministère devra présenter une étude RH complète et l'étude d'impact.

FSU

Le titre du projet indique « la réforme des services régionaux de l'Etat » alors que les réorganisations vont bien au-delà des fusions de directions régionales induites par les fusions de régions. La réforme va déboucher sur des organisations différenciées et ouvre une dynamique.

Il y a une difficulté de calendrier de définition des engagements à leur déclinaison effective, le risque de dispositions qui ne soient pas mises en œuvre.

Axe 1 :

Engagement 1 : les instructions de la ministre doivent préciser le contenu des études d'impact.

Engagement 2 : « les agents sont associés à la réforme en tant que force de proposition », ne pas oublier les missions des services et par suite des personnels.

Axe 2 : inclure dans le titre la dimension collective de l'accompagnement des agents.

Quels moyens dégagés pour le fonctionnement de la cellule d'accueil, quel lien entre cette cellule et le rôle du réseau des CMC ?

Quelle articulation des engagements 5 et 6 (priorité d'affectation ou de détachement et BIEP). Des recrutements au fil de l'eau par la BIEP peut contredire l'exercice de priorités qui renvoie à la gestion de mouvements.

Quel engagement pour les contractuels ? si le texte est rédigé avec le terme « agents », certaines dispositions sont limitées aux fonctionnaires car elles renvoient au statut. Pour les contractuels, formuler un engagement par exemple : bilan de compétences, périodes de formation en contrat, accès aux concours internes y compris pour des agents dont le contrat n'a pas été renouvelé.

Axe 3 : expliciter la gestion du fond interministériel, expliciter la portée de la garantie de rémunération (la part variable des primes n'est pas garantie, le plafond peut l'être ; l'avancement d'échelon n'entre pas en concurrence avec la garantie).

Axe 4 : si la réforme casse le sens des missions, le « management du changement » sera source de tensions supplémentaires.

Réponses DGAFP

Intitulé de la feuille de route, voir avec le coordinateur ; même si on sait que dans les textes il est nécessaire pour certains textes juridiques d'être précis.

Sur le rythme, cela va vite ; l'objectif est que les textes soient connus en temps utile.

JL Nevache : la rapidité induit une autre forme d'anxiété, tout ne sera pas effectif au premier trimestre 2016. On examine l'objectif cible fin 2018. Distinguer les organisations de janvier 2016 des organisations cibles. Pour la mise en œuvre, il y a trois ans.

DGAFP : dans cette période, il y a aussi des mouvements naturels. Accord pour ajouter « accompagnement collectif ». Accord pour mettre quelques précisions pour les contractuels.

UNSA si c'est un document de cadrage pour les ministères, l'appeler autrement que « feuille de route ». Les réunions des instances ne doivent être une possibilité mais une orientation donnée. Sur l'axe 2 les agents reçus par le dispositif d'accueil doivent pouvoir être accompagnés par un représentant syndical.

FO ne donnera pas d'amendement au texte car opposé à la réforme territoriale. Sur le projet de travail à distance, envisager des ordres de mission afin de ne pas mêler les genres.

DGAFP : le fond de portage des mesures ; débat entre les ministères. Le coût devrait être limité.

3. Mesures indemnitaires

Trois dispositifs

PARRE : prime spécifique aux réorganisations régionales. Un paquet indemnitaire dédié en adaptation de la prime de restructuration. Avoir un barème interministériel jusqu'à 30 000 €, sur un modèle progressif en fonction des distances, tenant compte des contraintes liées au changement de domicile, selon la taille de la famille. Barème unique commun à toutes les administrations, mobilité du conjoint (6000 €) et indemnisation d'une mobilité fonctionnelle (au sens où 5 jours de formation au moins sont nécessaires).

Adaptation de l'IDV (indemnité de départ volontaire). Pouvoir la verser jusqu'à deux ans avant l'ouverture des droits à pension (au lieu de cinq dans le texte actuel), un barème interministériel : un mois par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois.

Extension de la majoration de 20% de l'ICR (indemnité de changement de résidence).

Pour ces trois dispositifs, fractionnement du versement possible à la demande de l'agent.

La FSU salue la volonté de barèmes communs à tous les ministères. Pour l'IDV l'évolution a un intérêt ? Il y a besoin de congé de fin d'activité tant il est crucial d'acquérir des droits à pension.

Quelle concertation avant la publication des décrets ?

CFDT : condition de versement « réforme régionale ». Pas un mot des évolutions en outre mer.

FO le montant de l'indemnité pour le conjoint est faible. IDV : ne fonctionnera pas si deux années de cotisations retraite manquent.

UNSA : les DREAL sont concernées par suppression d'emplois. Qu'est ce qui est de la réorganisation et qui n'en est pas. IDV, se pose la question de la décote, l'ensemble des données doit être clair.

Les agents vont postuler parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi et seront considérés comme en mutation volontaire. Retenir les mouvements intervenus moins de six mois avant le décret.

DGAFP : Le critère sera la suppression d'un emploi dans le cadre de la réforme régionale. Sur la question des rectorats, on n'a pas actuellement la même visibilité. Les mesures ont vocation à être transposées le moment venu hors ATE.

S'agissant de la date d'entrée en vigueur, les textes statutaires ont besoin d'une date d'effet juridique : la date de la réorganisation, quand bien même on constate que les départs depuis les capitales qui ne le seront plus s'accélèrent.

On est sur un périmètre « continental ».

Choix d'un décret balai, non soumis au CSFPE (ni au conseil d'Etat) et on proposera une réunion de travail.

PNA : Voir comment on met en place une phase d'adaptation, reconnaissant un « droit au remords ».

Prochaine réunion : début juillet (nouvelle version de la feuille de route, et projets de texte indemnitaires).