



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Conseil commun de la fonction publique

Réunion du 19 novembre 2014

Formation spécialisée

« examen des questions relatives aux modifications de l'organisation et du fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics »



Ordre du jour

Echanges sur l'accompagnement RH des réformes (réforme territoriale et revue des missions de l'Etat)

La perspective des réformes ...

- ⇒ réforme de la carte territoriale et de l'organisation territoriale de l'Etat en région
- ⇒ revue des missions de l'Etat

... a conduit la DGAFP à se mobiliser pour anticiper et accompagner les conséquences RH de ces réformes sur la situation des agents publics

A cette fin un **inventaire « critique » des dispositifs existants** en matière d'accompagnement et de mobilité a été engagé et réalisé.

Dispositifs d'accompagnement dans la FPE (1/2)

- **Sur le périmètre de la FPE, une série d'échanges avec les ministères a été conduite durant les mois de septembre et d'octobre**

Le but de ces échanges :

- Faire un état des lieux des différents dispositifs existants et mobilisables
- Identifier parmi ces outils ceux qui doivent être rénovés, renforcés ou supprimés
- Définir les pistes de progrès nécessaires pour mieux accompagner les réformes du point de vue RH et favoriser la mobilité des agents.

Dispositifs d'accompagnement dans la FPE (2/2)

○ L'état des lieux a porté sur 5 champs :

- Les positions statutaires de la mobilité
- Les dispositifs indemnitaires
- Les dispositifs d'accompagnement des mobilités et de formation professionnelle (CMC ...)
- Les outils de la mobilité (BIEP, BRIEP, répertoires des métiers ...)
- L'accompagnement « social » de la mobilité

Voir dossier
documentaire
séance du 6/11/2014

○ Le bilan partagé de ces échanges a fait apparaître :

- ⇒ une panoplie d'outils jugée globalement suffisante ; des ajustements à étudier pour certains d'entre eux
- ⇒ un besoin d'accompagnement individuel et d'anticipation des réformes
- ⇒ la nécessité d'un accompagnement spécifique pour les cadres

Dispositifs d'accompagnement dans la FPT (1/2)

- **Pour la FPT, l'essentiel des dispositifs d'accompagnement des personnels territoriaux a été élaboré à l'occasion de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014**
 - Le projet de loi MAPTAM a été soumis à l'avis du CSFPT le 27 mars 2013, puis a fait l'objet d'une information du CSFPT, au cours de la discussion parlementaire, le 18 septembre 2013. Ce projet intégrait la plupart des propositions émises par le CSFPT le 20 décembre 2012, pour anticiper les effets de la réforme territoriale sur la gestion des personnels.
 - Les dispositifs construits par la loi MAPTAM dans le contexte intercommunal ont été étendus aux projets de loi « régions » et Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) pour en faire bénéficier les agents concernés par les regroupements de régions et les transferts de compétences entre collectivités.

Dispositifs d'accompagnement dans la FPT (2/2)

- **Les dispositifs d'accompagnement portent sur 3 champs :**
 - Les positions statutaires de la mobilité (transferts, mises à disposition...)
 - Les dispositifs indemnitaires et d'accompagnement de la mobilité (maintien des conditions de statut et d'emploi, du régime indemnitaire à titre individuel, création d'une indemnité de mobilité...)
 - L'accompagnement social de la mobilité (maintien garanti de la protection sociale complémentaire auprès du nouvel employeur, négociation obligatoire sur l'action sociale...)

- **La loi MAPTAM a apporté des progrès novateurs en matière de protection des agents territoriaux contraints à un changement d'employeur, dans le respect de la libre administration des collectivités locales**

Dispositifs d'accompagnement RH dans la FPH (1/3)

- Des dispositifs adaptés à la spécificité de la gestion des ressources humaines dans la FPH :
 - Le fonds pour l'emploi hospitalier (1/2)
 - Créé par l'article 14 de la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique
 - **Objectif** : participer au financement des surcoûts financiers supportés par les établissements définis l'article 2 du titre IV du SGF . Le FEH prend en charge les 2/3 **notamment** :
 - ⇒ du **solde de l'engagement de servir restant dû** pour les fonctionnaires ayant bénéficié d'une formation rémunérée dans le cadre d'une promotion professionnelle et qui sont amenés à effectuer une mobilité au sein d'une autre structure de la FPH (D. n° 91-1031 du 19 décembre 1991)

3
conditions

Mobilité suite à une opération de réorganisation

Changement de résidence pour suivre le conjoint

Changement de résidence suite au placement de son enfant dans une institution spécifique en raison de son état de santé ou de son handicap

Dispositifs d'accompagnement RH dans la FPH (2/3)

- Le fonds pour l'emploi hospitalier (2/2)
 - Objectif : participer au financement des surcoûts financiers supportés par les établissements définis l'article 2 du titre IV du SGF . Le FEH prend en charge les 2/3 **notamment** :
 - ⇒ de **l'indemnité exceptionnelle de mobilité** accordée aux **agents concernés par une opération de restructuration entraînant un changement de lieu de travail** (D. n° 2001-353 du 20 avril 2001)
 - ⇒ du complément d'indemnité versé aux **agents de la catégorie C bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle** (art. 31 du D. n° 2008-824 du 21 août 2008)
 - **Financement** : contribution patronale versée par les établissements calculée sur le montant des salaires soumis à retenues pour pension. Taux : 1 % depuis le 1^{er} janvier 2002.
- Le fonds d'intervention régional (1/2)
 - Fonds créé par l'art. 65 de la LFSS 2012 : regroupement de plusieurs dispositifs (fonds d'intervention pour la qualité et la coordination des soins, fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés, crédits de prévention ...)
 - Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2012
 - **La gestion des crédits est confiée aux ARS**



Dispositifs d'accompagnement RH dans la FPH (3/3)

- Le fonds d'intervention régional (2/2)
 - Plusieurs missions sont financées par le FIR dont des **mesures d'amélioration des conditions de travail des personnels des établissements de santé et d'accompagnement social de la modernisation des établissements de santé**.

Le FIR peut financer des **aides individuelles** destinées à favoriser la mobilité et l'adaptation des personnels des établissements engagés dans des opérations de modernisation sociale.

5 types d'actions sont concernées :

1) la mise en place d'une cellule locale d'accompagnement social (CLASMO)

⇒ accompagnement individuel des agents (entretiens destinées à la construction du projet personnel de l'agent ...) dans le cadre d'une opération de réorganisation de service

2) l'indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM)

3) les actions de conversions professionnelles

⇒ formation en vue d'exercer un autre métier/changement de filière professionnelle

4) l'indemnité de départ volontaire (IDV)

5) le remboursement du différentiel de rémunération (RDR)

⇒ Financement du différentiel de rémunération supporté par l'établissement qui accueille un agent concerné par une opération de modernisation sociale (2 ans : taux plein la 1^{ère} année ; ½ la 2^{nde} année)

Premières orientations du plan d'actions RH

- Sur la base de ce bilan, un projet de plan d'action RH a été élaboré. **3 grandes priorités de pistes de travail ont été identifiées :**
 - 1) L'ajustement des dispositifs statutaires et indemnitaires
 - 2) L'anticipation RH des réformes
 - 3) L'accompagnement individuel des agents



Comité de pilotage présidé par le cabinet « décentralisation et fonction publique » avec le cabinet « réforme de l'Etat et simplification », la DGAFP, le SGMAP, la DGCL et la DGOS

Ces priorités constituent des premiers axes de travail. Bien évidemment, en fonction des retours des ministères et des employeurs ainsi que des recommandations de la mission d'inspection sur l'organisation de l'Etat territorial, et des projets de loi « régions » et « NOTRe », ces priorités pourront être revues ou enrichies.

1) L'ajustement des dispositifs statutaires et indemnitaires dans la FPE (1/2)

- **Certains dispositifs viennent de faire l'objet d'ajustements (rappel) :**
 - **Création du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**
 - ⇒ sécurisation pendant 7 ans de la rémunération de l'agent
 - ⇒ à la charge de l'administration à l'origine de l'opération de restructuration
 - ⇒ 1^{ères} applications : ministère de l'écologie et ministère de la défense (arr. du 4 août et du 19 sep. 2014)
 - **Recentrage du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire (IDV)**
 - ⇒ versement aux seuls agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet de restructuration
- **Ou sont déjà proposés :**
 - **Instauration d'une priorité de réaffectation** dans le PJL « déontologie, droits et obligations des fonctionnaires » (examen en 2015)

« Lorsqu'un service ou une administration ne peut offrir au fonctionnaire affecté sur un emploi supprimé un autre emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire bénéficie, sur sa demande, dans des conditions fixées par décret en CE, d'une priorité d'affectation sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente. »

1) L'ajustement des dispositifs statutaires et indemnitaires dans la FPE (2/2)

- **Quelques premières pistes de travail :**
 - Mise en place à compter du 1^{er} janvier 2015 d'une **réserve régionale de 5 emplois** à disposition de chaque préfet de région pour fluidifier notamment la gestion des vacances de postes
 - ⇒ publication prochaine d'une circulaire DGAFP-DB
 - **Réflexions en cours sur l'imputation budgétaire de la MAD entre ministères**
 - ⇒ imputation sur le plafond d'emplois de la structure d'accueil

2) L'anticipation RH des réformes dans la FPE (1/4)

- Les premiers échanges interministériels ont montré que si la dimension quantitative est bien intégrée aux démarches conduites par les administrations, les impacts RH, notamment en termes de compétences, - donc de formation et de mobilité -, sont en revanche rarement pris en compte dès le lancement des réformes.
D'où toute l'importance d'anticiper les conséquences RH des réformes



Propositions de méthode pour évaluer et accompagner
l'impact RH

2) L'anticipation RH des réformes dans la FPE (2/4)

○ En matière de revue des missions, 2 démarches sont avancées :

A. Au lancement du processus de revue des missions

⇒ pour chaque réforme envisagée, établissement d'une **fiche d'impact simplifiée** (essentiellement quantitative). L'objectif est de disposer d'une première estimation des enjeux RH afin :

Contenu :
nombre d'agents,
catégories, lieu
d'exercice ...

- d'objectiver les enjeux RH et donc de faciliter les arbitrages à rendre ;
- de faire une première présentation aux OS dans le cadre des CT ;
- de faciliter la consolidation et l'analyse interministérielles de l'impact RH des réformes.

B. Une fois les arbitrages rendus

⇒ traduction de l'impact RH à travers la **mise en place d'un plan ministériel de GPEEC** sur la base d'un cadrage méthodologique commun proposé par la DGAFP.

Ce plan a vocation à être présenté en CTM.



2) L'anticipation RH des réformes dans la FPE (3/4)

- **En matière de réforme territoriale (impact du regroupement des régions sur les services déconcentrés de l'Etat), 2 démarches vont être entreprises :**

A. Une démarche d'évaluation de l'impact organisationnel et RH

- ⇒ chaque ministère va engager rapidement une estimation en termes organisationnels et RH du rapprochement des services régionaux de l'Etat dans les régions fusionnées.

Ces travaux de **simulation des nouveaux organigrammes** permettront de disposer de données de volumétrie indispensables à la première analyse des redéploiements et des mobilités susceptibles d'être opérés, ainsi qu'à identifier les mesures destinées à l'accompagnement des agents.

Un appui méthodologique sera apporté aux ministères par la DGAFP.

- ⇒ retour des exercices ministériels de simulation : fin novembre en vue d'une consolidation interministérielle.

2) L'anticipation RH des réformes dans la FPE (4/4)

- En matière de réforme territoriale (impact du regroupement des régions sur les services déconcentrés de l'Etat), 2 démarches vont être entreprises :

B. Lancement d'un exercice de préfiguration en régions Bourgogne et Franche-Comté

- ⇒ Une initiative locale a été formalisée par une lettre de cadrage du PM
- ⇒ Lancement, sous l'égide des 2 préfets de région, d'un exercice de préfiguration de la nouvelle organisation des services régionaux de l'Etat et capitalisation de la méthode employée pour les autres régions fusionnées
 - **Périmètre** : services participant au comité de l'administration régionale + ARS
 - **Objectifs** : élaborer des scénarios-cibles d'organisation, anticiper l'impact RH du rapprochement & pouvoir disposer d'une méthode « reproductible » pour les autres services de l'Etat en région
 - **Calendrier** : point d'étape en février 2015

La DGAFP, la DGCL et le SGMAP apporteront leur appui méthodologique.



3) L'accompagnement individuel des agents dans la FPE

- **Renforcement du réseau des conseillers mobilité carrière, mise à jour des outils d'accompagnement (guide sur la mobilité ...)**
- **Benchmark des bonnes pratiques en matière d'accompagnement**
- **Une étude est en cours pour identifier les bonnes pratiques en matière d'accompagnement social des agents (aide à la mobilité du conjoint, aide au logement, etc).**
- **Les échanges interministériels ont fait ressortir l'attention particulière qui devait être apportée à la situation des cadres à l'occasion de ces réformes.**

Public concerné : cadres sur emplois de direction et cadres « intermédiaires » sur emploi fonctionnel

Quelques pistes de travail envisageables :

- ⇒ Mise en place d'un accompagnement individuel des cadres occupant des emplois fonctionnels avec possibilité de transposition aux cadres « intermédiaires »
- ⇒ mise en place de sessions de formation et des ateliers de pratiques professionnelles



Merci pour votre attention

