

Réforme territoriale des services de l'Etat

Date	26/06/15	Numéro	2015-44
Origine	Guy Barbier – Luc Farré - Alain Parisot		
Destinataires	Fédérations de l'UNSA Fonction publique – UR UNSA des régions fusionnées		
Pièces jointes	Présentation DGAFP GT CSFPE 16.06.2015		

Essentiel : Accompagnement RH de la réforme : la DGAFP vient de nous adresser la présentation du 16 juin, consolidée des observations des organisations syndicales, ainsi que des précisions relatives aux mesures indemnitaires d'accompagnement.

Suivi des étapes en cours

Jean-Luc Nevache, coordonnateur national ...

Répond à la demande des organisations syndicales (dont l'UNSA) sur la communication des diagnostics territoriaux : des instructions ont été données aux préfets préfigurateurs pour les instances locales de dialogue informel et l'ensemble des diagnostics sera adressé aux organisations syndicales de la Fonction publique (cf message UNSA Fonction publique du 26 juin).

Les macro-organigrammes font l'objet de présentations dans les CT locaux et dans les instances locales de dialogue informel.

Rappel : définition des macro-organigrammes : sites maintenus, multi sites, mono site, les spécialisations et missions, les effectifs sur chaque site, indépendamment du siège de la région.

L'organisation multi sites sera largement proposée mais la spécialisation par site peut induire des mobilités avec toutefois pour objectif la limitation maximale des mobilités géographiques.

Des questions importantes sont en réflexion : immobilier, travail à distance (études à effectuer avec la DISIC : accessibilité des logiciels par le web, visioconférence poste à poste, bandes passantes...).

Calendrier : à partir du 30 juin (remontée des macro organigrammes par les préfigurateurs), instruction interministérielle des propositions, les arbitrages s'effectueront après le 14 juillet.

25/26 juillet : retour des avis des Conseils régionaux sur le chef-lieu provisoire de la région. Les annonces devraient donc intervenir après cette date.

UNSA : la qualité du dialogue social est inégale, la communication du diagnostic territorial a trop souvent fait l'objet de difficultés. Un desserrement du calendrier est indispensable afin de permettre une véritable concertation et ne pas se contenter d'une information descendante unilatérale.

Des annonces effectuées localement autour du calendrier ou de micro-organigrammes insécurisent les agents.

Des inquiétudes apparaissent sur le niveau départemental compte tenu des expressions de certains ministères, préfets ou directeurs régionaux.

Il faut enfin que l'administration précise les notions de travail à distance, à mettre en relation avec le chantier télétravail actuellement ouvert.

Feuille de route accompagnement RH (voir pièce jointe)

Le statut du document « feuille de route » est précisé : un projet du gouvernement que la DGAFP souhaite enrichir et soumettre à concertation.

Les points principaux contenus dans le document et/ou abordés en réunion :

Dialogue social

Renforcer le dialogue social

Le dialogue social mis en place ou existant aux niveaux interministériel et ministériel est rappelé. Le rôle des CT et CHSCT est souligné et sera précisé par la DGAFP. Leur réunion conjointe est possible.

- *Pour l'UNSA, le rôle du CHSCT en complémentarité avec le CT est essentiel pour les conséquences des réformes sur les agents. La demande a été prise en compte dans la nouvelle rédaction du document.*

Associer les agents à la réforme

- *L'UNSA a demandé que soient précisées les modalités d'association (ajout du NB)*

Accompagnement individualisé des agents

Les engagements 3 à 8 conviennent à l'UNSA qui a demandé les ajouts suivants :

Suivi particulier

- *Les agents doivent bénéficier du meilleur niveau d'information et de connaissance des dispositifs existants. L'UNSA réclame la possibilité que l'agent soit, à sa demande, accompagné par une personne de son choix.*

Formation professionnelle

- *L'UNSA a demandé et obtenu que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la formation spécialisée « formation » du CSFPE. Elle a par ailleurs souligné la nécessité d'une formation professionnelle de proximité au regard d'une situation difficile pour les agents, de l'égalité professionnelle...*

Priorité d'affectation

- *L'UNSA a rappelé ses positions sur la prise en compte de l'ensemble des priorités d'affectation. La discussion doit avoir lieu sur le décret dans le cadre du CSFPE.*

Autorisation d'absence pour la reconnaissance de la nouvelle affectation

- *L'UNSA a obtenu que cette autorisation d'absence bénéficie également aux agents concernés par une mobilité fonctionnelle. Elle a revendiqué la création d'un droit de retour (engagement n°8).*

Traitement identique des agents

Les dispositifs interministériels s'appliqueront de manière identique à tous les agents. Le fonds ne sera pas alimenté par les crédits catégoriels des ministères.

- *L'UNSA avait porté ces questionnements dès le début des discussions sur la réforme.*

Accompagnement financier des mobilités

Les mesures indemnitaires ont été présentées en séance, la totalité des barèmes n'étant pas encore arbitrée. Ils figurent désormais dans la dernière version du document.

- *L'UNSA avait demandé à plusieurs reprises que les barèmes existants les plus élevés soient appliqués.*

Suivi particulier des personnels d'encadrement dont les postes fonctionnels vont disparaître

Les textes ont déjà été vus au CSFPE.

- *L'UNSA considère qu'un suivi de la situation de tous les agents concernés par une mobilité doit être assuré en ce qui concerne la formation, l'affectation, l'avancement.*

Accompagnement des cadres dans la conduite du changement

- *L'UNSA a souligné cette nécessité, en particulier pour ce qui concerne l'encadrement intermédiaire qui doit bénéficier d'une d'information d'égal niveau (ne pas reproduire la conduite de la RéATE).*

D'une manière générale, l'UNSA considère que les dispositifs d'accompagnement RH proposés répondent aux demandes qu'elle avait exprimées. Cette feuille de route devra cependant constituer un véritable document de cadrage dont la mise en œuvre ministérielle ne devra être ni facultative ni inéquitable. Des précisions doivent par ailleurs intervenir sur le travail à distance et la priorité d'affectation.