



Le calendrier

Juillet Les chefs lieux de région ont été déterminés, les macro-organigrammes ont été établis.

D'ici le 31 décembre :

En septembre, présentation aux OS en réunion informelle interrégionale des macro organigrammes

Jusqu'au 31 octobre : réalisation des études d'impact en vue d'élaborer les micro organigrammes

En novembre/déc, concertation sur les textes et saisine des instances (CT, CHS-CT) cette fois pour présenter les projets de micro organigrammes

Durant l'automne : élaboration des plans ministériels d'accompagnement RH

L'ensemble du processus d'aménagement territorial de l'Etat s'étalera du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018

Aménagement Territorial de l'Etat... en toute hâte

Lundi 2 septembre, reprise des discussions en groupe de travail sur l'Aménagement Territorial de l'Etat essentiellement sur le même ordre du jour qu'en juin.

Organisation territoriale : le multi site privilégié

Fin juillet, les chefs lieux de région ont été fixés (avec un peu de retard) : Bordeaux, Lyon, Dijon, Strasbourg, Rouen, Toulouse, Lille (outre Rennes, Orléans, Ajaccio, Paris, Nantes et Marseille, capitales des six régions qui n'ont pas été modifiées).

Le gouvernement a maintenu sa proposition de retenir les villes les plus importantes comme chef lieu de région.

Toutes les directions sont en multi site. La répartition des missions entre les différents sites d'une direction suivra un principe de spécialisation.

Cela limite de facto le volume de mobilités géographiques estimé potentiellement par la MICORE (mission interministérielle de coordination de la réforme de l'Etat) à 840 agents, tandis que le chiffre de 1000 agents avait été annoncé par le communiqué du Conseil des Ministres du 31 juillet dernier.

Qui sera concerné par la mobilité géographique ?

« D'abord les agents des SGAR (secrétariat général pour les affaires régionales), et avant tout les cadres supérieurs (Directeurs régionaux et leurs équipes) », assure l'administration, les agents pouvant éviter la mobilité géographique en se repliant sur une mobilité fonctionnelle. Rappelons que le nombre d'agents potentiellement concernés par une mobilité fonctionnelle ou géographique avait initialement été évalué à 10700 par le rapport des Inspections d'avril 2015.

Présentation des mesures d'accompagnement RH et des mesures indemnitaires

⇒ **Concernant les affectations**, la priorité d'affectation sur un emploi vacant, avancée par l'administration comme la solution pour éviter la mobilité géographique forcée ne résout pas tout. Qu'en sera-t-il si les vacances de postes font l'objet de suppressions d'emplois, dans les administrations déclarées non prioritaires par le gouvernement, et qui subissent chaque année vague de suppressions d'emplois après vague de suppressions d'emplois ?

En cas d'absence de vacance, Solidaires avait revendiqué l'affectation en surnombre à résidence (ou dans la même zone géographique) des agents pour leur éviter une mobilité géographique forcée. Nous avons de plus exigé une priorité d'affectation en

surnombre du conjoint fonctionnaire, en cas de mobilité géographique de l'agent. Mais pour l'administration, point n'est besoin de telles mesures ! Suite à l'intervention de Solidaires, elle a seulement ajouté dans la feuille de route qu'il conviendra de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour favoriser les rapprochements de conjoints (fonctionnaires ou agents non titulaires).

⇒ **Une autorisation d'absence de deux jours maximum** est créée pour permettre la reconnaissance de la nouvelle affectation (Solidaires avait revendiqué qu'elle soit portée à 5 jours).

⇒ **en cas de changement d'affectation, l'agent bénéficie d'une période d'adaptation d'une durée minimale d'un mois pour s'immerger dans son nouveau service ou poste de travail.**

⇒ **Droit de retour de l'agent** (sous réserve des nécessités de service !) sur le poste précédemment occupé ou un poste équivalent.

⇒ **Formation professionnelle.** Le plan d'accompagnement RH de chaque ministère précisera les modalités de formation envisagées pour les agents « dont les missions seraient amenées à évoluer », et un parcours de formation sera proposé à tout agent concerné par une mobilité fonctionnelle. Solidaires avait particulièrement insisté sur la nécessité d'un engagement réel de l'administration quant à la formation des agents.

⇒ **Les agents contractuels bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement RH que les agents titulaires (cf ci dessus) et des mêmes mesures indemnitaires (ci dessous).**

⇒ La feuille de route interministérielle RH affirme le **principe d'un traitement identique des agents**, quelle que soit leur appartenance ministérielle. Selon la feuille de route, les ministères s'accorderont sur des modalités d'affectation des agents dans les futurs services, garantissant l'égalité de traitement. La vigilance est de mise, pour une application du principe affiché.

⇒ **Quant au télétravail**, destiné ici à éviter la mobilité géographique, il fera l'objet d'un décret spécifique qui sera présenté le 21 septembre en CCFP.

⇒ **Mesures indemnitaires**

*La **PARRE (prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat)** indemnise la sujétion résultant du changement de résidence, sur la base d'un barème de 1600 € à 30 000 €, en fonction de l'éloignement géographique ; il s'y ajoute une prime de reconversion professionnelle de 500 €, la cessation d'activité du conjoint étant quant à elle indemnisée à hauteur de 6100 € (sans commentaires...). Solidaires a relevé que ce barème ne tient pas compte de la cherté du logement, qui obère fortement le pouvoir d'achat, dans certaines régions et a demandé un effort budgétaire sur ce barème. De façon surprenante, les jeunes affectés de puis moins d'un an sur leur première affectation sont exclus du bénéfice de la PARRE, alors qu'ils seront tout aussi pénalisés par une mobilité géographique, et que par définition leurs revenus sont plus bas... Quant aux couples de fonctionnaires (mariés, concubins ou pacsés), ils ne bénéficieront de la PARRE qu'une fois en tant que couple.

***L'indemnité de départ volontaire**

Basée sur un barème fonction de l'ancienneté de l'agent, l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder 24 mois de traitement primes comprises, et est ouverte aux agents jusqu'à 2 ans avant l'ouverture des droits à pension. Jusqu'à 24 mois de traitement, cela peut paraître intéressant... Mais attention, l'erreur n'est pas permise : en cas de démission volontaire de l'administration, si la reconversion échoue, le retour en arrière n'est pas possible, ne reste que Pôle emploi... En pratique, ce type de dispositif n'est guère utilisé.

* **Le barème du remboursement des frais de déménagement est majoré de 20 %**, par dérogation aux règles habituelles.

Solidaires a souligné que le dialogue social local laisse à désirer dans de nombreuses régions, et que dans certaines (Bourgogne Franche Comté), il est même court circuité : dans cette région préfiguratrice les micro-organigrammes sont déjà établis et les agents prépositionnés sans aucune consultation des instances.

Mais qu'en est-il aussi de l'information du citoyen, qui va se retrouver confronté à une véritable usine à gaz concernant l'aménagement territorial de l'Etat, (cf la carte ci-jointe pour illustration), alors qu'il n'y a aucun débat public à ce sujet ? Il ne retrouvera plus ses interlocuteurs, tant l'ATE manque de lisibilité !

Solidaires a interpellé l'administration sur cette question essentielle : l'usager-citoyen est-il vraiment la préoccupation du gouvernement ? Il ne le semble pas ! La logique comptable de réduction des dépenses publiques l'emporte sur tout.

Réforme Territoriale de l'Etat / Carte des sièges

