

## **Fusion Auvergne-Rhône-Alpes**

### **Instance interministérielle de dialogue social du 10 mai 2016**

#### **Point d'avancement**

- 1) mise en œuvre de la fusion dans les directions au 15 avril 2016
- 2) mesures d'accompagnement des ressources humaines
- 3) méthodes de travail
- 4) les 10 actions interministérielles
- 5) information sur la stratégie de l'État et le projet d'administration

---

#### **1) Mise en œuvre de la fusion dans les directions du périmètre « REATE » au 15 avril 2016**

##### **a) Les processus d'affectation sont quasiment tous terminés ; très peu de situations restent en suspens (1,2%)**

- Les directeurs et directeurs adjoints ont été nommés en janvier 2016, à l'exception de la DRD JSCS dont les directeurs adjoints ont été nommés en mars 2016.
- Les directions ont fini les affectations des agents, à l'exception de la DREAL qui vient de terminer la phase de pré positionnement ; les affectations y auront lieu fin juin 2016.

Compte-tenu de la diversité des situations de réorganisation des directions, le nombre de personnes concernées est très variable suivant les directions : 927 à la DREAL, 259 à la DRAAF, 167 à la DRAC, 68 à la DRD JSCS, 57 à la DIRECCTE, 28 au SGAR. Au total : 1506 personnes.

Toutes ces personnes ont eu un entretien avec leur hiérarchie.

A ce jour, on relève 14 situations d'affectation (sur un effectif de 1151) qui ne rencontrent pas encore l'accord entre l'agent et sa direction, hors la DREAL dont le processus est en cours. Ces situations sont bien identifiées et la grande majorité est en cours de résolution par les directeurs et leurs équipes.

##### **b) 194 mobilités fonctionnelle (17%) et 20 mobilités géographiques (1,7%) (hors DREAL)**

- 194 mobilités fonctionnelles ont été dénombrées au 15 avril, hors DREAL.

L'analyse des situations pouvant donner droit à la prime « PARRE fonctionnelle » est en cours, pour reconnaître les démarches de reconversion professionnelle nécessitant au moins 5 jours de formation.

- 20 situations de mobilité géographique sont dénombrées au 15 avril 2016, hors DREAL.

**c) 23 recrutements « externes », soit 2 % des effectifs (yc DREAL).**

Ce sont des recrutements externes intra-ministériels ou inter-ministériels.

**d) Bilan des effectifs en 2016 après dialogue de gestion**

Le travail engagé avec les directeurs régionaux et les préfets pour le dialogue de gestion a confirmé l'orientation fixée en 2015 par le préfet de région préfigurateur pour qu'en 2016, **la fusion des services régionaux permette de préserver l'échelon départemental.**

Ainsi, sur le périmètre REATE régional et départemental, à missions constantes actuelles, le nombre d'emplois alloués baisserait de 57 ETP, soit une baisse de -0,95 %.

A ce stade du dialogue de gestion, elle serait répartie entre niveau régional et niveau départemental ainsi :

- Echelon régional : - 82 ETP (-3,6 %)
- Echelon départemental (DDI + UD) : + 25 ETP (+0,7 %)

dont directions départementales (+ 7 ETP ; +0,2%) et unités départementales des DR (+18 ETP ; +6,6%).

**e) Dialogue social**

Lorsque les affectations furent terminées début 2016, l'inquiétude des agents (en grande partie liée à leur incertitude quant au poste qu'ils occuperaient) a diminué de façon très sensible. Leurs préoccupations portent maintenant sur :

- la réussite des nouvelles méthodes de travail, notamment dans les équipes bi-sites.
- la charge de travail en 2016 qui cumule l'activité habituelle de la direction et la mise au point des nouvelles procédures.
- la viabilité des sites de Clermont-Ferrand pour la DIRECCTE, la DRD JSCS et la DRAC (notamment au regard des départs ou des souhaits de départ exprimés par des encadrants en poste à Clermont-Ferrand).

Le préfet de région a rencontré le 25 janvier 2016 les agents des directions régionales à Clermont-Ferrand, avec leurs directeurs régionaux. Il a répondu à de nombreuses questions sur le sens de la réforme et sur les systèmes d'information (cf 3-b). Il a également rencontré des représentants d'organisations syndicales qui l'avaient souhaité.

Les CT des directions ont été réunis en février et mars 2016 <sup>1</sup>.

## **2) Mesures d'accompagnement RH**

<sup>1</sup> CT : DRD JSCS : 10 mars 2016 ; DRAAF : 12 février, 1<sup>er</sup> avril 2016. DRAC : 9 février et 15 mars 2016. DIRECCTE : 1<sup>er</sup> mars 2016. DREAL : 15 mars et 30 mars 2016.

- Les dispositifs d'accompagnement mis en place par les directions régionales comportent 3 volets : prévention, écoute, conseil à la mobilité. Depuis décembre 2015, elles ont étoffé ces dispositifs et ont fortement renforcé l'information auprès des agents pour qu'ils en aient tous une bonne connaissance. Les principales évolutions sont les suivantes :
  - Les dispositifs de prévention ont été complétés (DIRECCTE, DRAC, DRDJSCS et DDRAAF).
  - DIRECCTE et DRD JSCS ont mutualisé une cellule d'appui et d'écoute avec des médecins de prévention, des assistantes sociales, et conseillers de prévention).
  - De plus, DIRECCTE et DRD JSCS installent actuellement un dispositif d'écoute externe sur Clermont-Ferrand, qui pourra être étendu à Lyon, si besoin.
  - La conseillère prévention de la PFRH du SGAR a également apporté un appui complémentaire aux directions régionales à Clermont-Ferrand et à Lyon.

Les agents ayant fait appel aux dispositifs d'écoute sont de l'ordre de quelques « pour cent » pour chaque direction jusqu'à 10 % à la DRAAF. Ces dispositifs ont été très appréciés.

Voir document ci-joint en annexe précisant le contenu des dispositifs d'accompagnement.

- Le programme interministériel de formation en appui à la fusion comporte des sessions pour les acteurs RH des directions régionales (cf document joint).

### **3) Méthodes de travail dans les directions**

3 axes de travail sont prioritairement traités par les directions :

#### **a) Les procédures de fonctionnement courant**

- Les pratiques et les procédures n'étant pas les mêmes en ex-Auvergne et ex--Rhône-Alpes, une harmonisation a été faite (ex : délégations, courrier, procédures comptables) ou est en cours (ex : site intranet, standard téléphonique, règlement intérieur). Ce travail s'ajoute à l'activité habituelle des directions et génère une charge de travail importante.
- Des bureaux de passage sont installés dans les directions à Lyon et à Clermont-Ferrand.
- Utilisation de la navette interministérielle entre Lyon et Clermont-Ferrand et entre Clermont-Ferrand et Lyon les mardis et jeudis. C'est une expérimentation en mai et juin.
- Réunions (service, direction) sur des sites intermédiaires (Roanne, Saint-Etienne, ...)
- Le SGAR fait l'objet d'une organisation particulière, transitoire, puisqu'à terme seule la mission « Massif Central » restera à Clermont-Ferrand. La PFRH et la PFRA gardent des effectifs sur Clermont-Ferrand jusqu'en 2018 pour accompagner la mise en place de la réforme en proximité (ex : appui à l'accompagnement RH des directions régionales, continuité des marchés publics...)

## **b) les systèmes d'information**

- l'usage de la visio-conférence s'est fortement développé, avec des tensions sur la réservation des salles équipées. Des formations sont programmées pour apprendre à conduire des réunions par visio conférence. Les directions développent aussi l'audioconférence, moins contrainte techniquement.
- 2 expérimentations démarrent : la web conférence (au total une quinzaine de postes répartis entre les 5 directions et le SGAR)) en vue d'une généralisation rapide ( comme l'a fait la Bourgogne Franche Comté) ; la téléprésence permettant à la DREAL de déployer à distance des expertises rares dans les préfectures du Cantal et de l'Allier.

## **c) les pratiques de management**

- Les équipes de direction s'organisent pour que directeurs ou directeurs adjoints assurent un calendrier de présences régulières sur les 2 sites. Les réunions de direction ou de service alternent le plus souvent en visio-conférence et en présentiel.
- Le management d'équipes sur 2 sites exige de renforcer dans les équipes la diffusion des informations, l'exercice de la délégation, la qualité du « reporting »... 24 dispositifs de formation ou d'accompagnement sont prévus pour les encadrants pratiquant le management à distance.

## **4) Point sur les 10 actions interministérielles**

Outre les actions engagées par les directions pour faciliter le travail des équipes, 10 actions interministérielles sont déployées pour soutenir les directions dans la fusion. Celles déjà en place :

- Un programme interministériel de formation : pour managers bi-sites, acteurs RH et agents. Les managers bi-sites font l'objet d'une attention spécifique pour mettre en place de nouvelles méthodes de travail. (cf document joint avec l'ensemble du programme)
- La création d'une CV-thèque interministérielle pour faire rencontrer les personnes qui n'ont pas trouvé de poste dans le cadre de la fusion et les postes ouverts dans d'autres services.
- L'installation d'un groupe de coordination interministérielle sur les systèmes d'information (expérimentation de télé-présence entre DREAL, préfectures de l'Allier et du Cantal).
- Expérimentation d'une navette entre Lyon et Clermont, et Clermont et Lyon les mardis et jeudis en mai et juin 2016 . La fréquentation augmente peu à peu.
- Un réseau de salles de réunions partagées en interministériel : déjà 11 salles identifiées dans la Loire et le Nord Isère (Roanne, Saint-Etienne, la Tour du Pin, Bourgoin Jallieu).

- Visites du préfet et des directeurs dans les départements de l'ex-Auvergne.
- Rencontres entre SG des directions pour échanger entre pairs à des périodes charnières.

Celles en préparation :

- En systèmes d'information : le soutien à l'équipement en visio-conférence, l'expérimentation de la web conférence pour une généralisation rapide ; un outil informatique collaboratif interministériel ; le covoiturage interministériel...
- L'immobilier : le recensement des besoins sur Lyon et sur Clermont-Ferrand a été fait. L'optimisation des locaux est à l'étude par les préfetures du Rhône et du Puy de Dôme. De plus, le rapprochement géographique d'unités départementales de la DRAC (UDAP) avec d'autres services de l'État est en cours (Cantal réalisé, Loire et Isère à venir).

## **5) Stratégie de l'État et projet d'administration**

Par courrier du 8 mars, le premier ministre a demandé au préfet de région d'établir pour mi-2016 :

- la stratégie de l'État en région pour 2016 et 2017 : les principaux enjeux de la région nécessitant la transversalité entre les services régionaux et opérateurs de l'État. Le travail s'appuie sur les spécificités de la région : son caractère montagneux, son large réseau de villes et de nombreuses zones rurales très peu denses.
- le projet d'administration de l'État en région décrivant « les modalités d'organisation et les moyens nécessaires à la modernisation de l'action publique par les services de l'Etat ». Ce projet portera notamment sur le renforcement de la proximité, de la cohérence interministérielle régionale, l'optimisation des moyens et le renforcement du rôle d'Auvergne-Rhône-Alpes dans les échanges avec le niveau central.

## **Dispositifs d'accompagnement RH**

**Synthèse du 9 mai 2016**

### **I. Rappel des grands principes**

Les agents doivent bénéficier d'un traitement identique, quelle que soit leur appartenance ministérielle.

Les encadrants sont les éléments moteurs de la réforme.

La responsabilité des dispositifs d'accompagnement RH est ministérielle.

Le préfet est le garant de la bonne coordination de ces dispositifs et de leur mise en œuvre.

Les PFRH animent le réseau des CMC, les coordonnent et peuvent intervenir en subsidiarité.

### **II. Les dispositifs prévus en décembre 2015 sont devenus opérationnels**

A la demande de la ministre de la fonction publique (circulaire FP du 9/9/2015), des plans ministériels sont mis en œuvre pour assurer un suivi individualisé et collectif des agents impactés par la fusion des régions. Plusieurs niveaux d'acteurs du suivi des agents sont mobilisés :

- les encadrants informent et accompagnent leurs équipes
- des professionnels de l'écoute et de la prévention se réunissent pour repérer et prévenir les situations d'inquiétude individuelles et collectives
- des conseillers ministériels en mobilité aident les agents pour leur parcours de mobilité.

#### **1. Les encadrants sont les premiers acteurs**

Pour les appuyer dans leur rôle, le plan régional interministériel de formation de 2016 présente un volet renforcé sur le management, et en particulier sur le management à distance :

- une 1<sup>ère</sup> rencontre des « encadrants à distance » a eu lieu le 3 mai à Roanne, une 2<sup>ème</sup> journée est en cours de programmation.
- 24 formations et dispositifs d'appui sont prévus en lien avec les « leviers » du management à distance ; dont une formation interministérielle, avec coaching, pour les cadres volontaires.

#### **2. Les équipes de professionnels pluridisciplinaires de l'écoute et de la prévention sont opérationnelles**

Comme annoncé en décembre 2015, des postes supplémentaires de conseillers et/ou d'assistants de prévention ont été ouverts : la DRAC a maintenant une conseillère de prévention à temps plein, la DRDJSCS a ouvert un poste de conseiller de prévention au recrutement et affecté une assistante de prévention sur le site de Moncey.

Ces professionnels ont rejoint les dispositifs d'écoute qui ont été mis en place dans toutes les directions. Depuis la mise en place de la fusion, leur niveau de fréquentation se situe souvent en-dessous de la dizaine d'agents, sauf à la DRAAF où une trentaine d'agents ont été reçus.

Certains de ces dispositifs d'écoute sont mutualisés comme entre la DIRECCTE et la DRDJSCS .

Certaines directions ont prévu un dispositif d'écoute externe en sus de l'écoute interne : à la DREAL, la DIRECCTE et la DRDJSCS , les agents peuvent recourir à des psychologues du travail extérieurs.

### **3. Les conseillers mobilité carrière se mobilisent (CMC)**

Des CMC sont en poste dans toutes les directions. Entre janvier et la mi-avril 2016, certains ont reçu jusqu'à 85 agents comme à la DRAAF. Leur action, en interne, est complétée par un travail en réseau interministériel. Ils participent à une cellule emploi interministérielle installée par le SGAR afin de favoriser la rencontre entre les emplois restant à pourvoir et les agents encore en recherche de mobilité, à l'issue des repositionnements.

Toutes les directions ont porté un soin particulier à l'information des agents. Ceux-ci disposent des coordonnées précises des professionnels qui peuvent les accompagner dans leurs questionnements et leurs parcours.

Ces professionnels de l'écoute, de la prévention et de l'accompagnement à la mobilité sont également bénéficiaires d'un volet de formation spécifique, dédié aux acteurs RH, soit pour développer leur expertise, soit pour échanger, ou encore pour pratiquer le co-développement.