PROJET DE PROTOCOLE D’ACCORD

DEFINISSANT LES MODALITES D’ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS RELEVANT DES SERVICES TERRITORAUX IMPACTES PAR L’EVOLUTION

DE L’ORGANISATION DE L’ETAT- OTE

Table des matières

[Préambule 3](#_Toc13062088)

[1ère partie : Les garanties apportées aux agents 4](#_Toc13062089)

[2ème partie : L’accompagnement individualisé des parcours professionnels des agents 7](#_Toc13062109)

[3ème partie : Les démarches de formation adaptées 9](#_Toc13062114)

[4ème partie : L’accompagnement des nouveaux collectifs 12](#_Toc13062118)

[5ème partie : Une vigilance renforcée quant à la qualité de vie au travail et à la prévention des RPS 13](#_Toc13062119)

[6ème partie : La mise en place de cursus managériaux rénovés pour développer la bienveillance et le respect des personnes en situation complexe 15](#_Toc13062121)

[7ème partie : Une attention particulière portée à la qualité du dialogue social tout au long de la mise en œuvre de la réforme 16](#_Toc13062122)

[8ème partie : Moyens accordés aux organisations syndicales 16](#_Toc13062123)

[9ème partie : Une communication auprès des agents, renforcée, tout au long de la mise en œuvre de la réforme 17](#_Toc13062124)

[10ème partie : Mise en œuvre et suivi de l’accord 17](#_Toc13062125)

# Préambule

Au regard des évolutions induites par la réforme de l’organisation territoriale de l’Etat pour les réseaux relevant des ministères sociaux, les parties signataires conviennent de déterminer conjointement les principes et garanties qui guideront la mise en œuvre de cette réforme.

Celle-ci doit être menée, à tous les niveaux territoriaux concernés, dans un souci de transparence, d‘équité et de respect à l’égard de l’ensemble des personnels.

L’accompagnement de l’évolution requiert une approche globale intégrant les problématiques liées à l’évolution des missions et de l’organisation. Dans ce cadre, il importe au premier chef de promouvoir et déployer un mode de management qui favorise la mise en œuvre des politiques publiques et le respect des fonctions support la bienveillance relationnelle et l’excellence opérationnelle : responsabilité, confiance, intelligence collective, épanouissement professionnel, exemplarité managériale, respect des relations interpersonnelles et proximité qui sont autant de principes qui doivent guider le fonctionnement de nos services. Les modalités d’accompagnement devront favoriser l’égalité femmes-hommes, la diversité et l’inclusion de toutes et de tous.

Pour ce faire, l’administration centrale mettra à la disposition des préfigurateurs des moyens dédiés afin de les accompagner dans leur mission et dans l’accompagnement collectif et individualisé des agents et de leurs responsables.

Les signataires considèrent que le présent protocole d’accord doit permettre un engagement fort autour de ces principes et valeurs partagés en faveur des parcours professionnels et de la qualité de vie au travail des agentes et agents, leur apportant des garanties RH dans le cadre d’un dialogue social de qualité.

Le présent protocole d’accord s’applique à l’ensemble des agentes et agents gérés et rémunérés sur le programme 155 relevant de l’autorité de la ministre du travail d’une part et le programme 124 relevant de l’autorité de la ministre des solidarités et de la santé d’autre part.

Il propose un accompagnement des agents et des encadrants qu’ils soient ou non concernés par les évolutions ou les transferts des missions.

En effet, la réorganisation impacte l’ensemble des collectifs actuels de travail du fait de la création de nouvelles directions régionales et départementales qu’ils sont appelés à rejoindre.

**Il est convenu ce qui suit**

**entre la secrétaire générale des ministères sociaux**

**(représentée par le directeur des ressources humaines)**

**et**

**les organisations syndicales ci-dessous signataires**

# 1ère partie : Les garanties apportées aux agents

Le secrétariat général s’engage à apporter les garanties suivantes aux agents pour sécuriser les parcours de chacun et chacune :

### Le respect du principe d’équité de traitement des agents quels que soient leurs origines professionnelles et leur lieu d’exercice actuel à l’égard de tous les processus RH.

### Le maintien des agents sur leurs missions dans toute la mesure du possible et dès lors qu’ils le souhaitent.

### L’information en amont des décisions de l’ensemble des agents à travers un dispositif adapté

### La mise en place d’un accompagnement renforcé des parcours professionnels des agents et des nouveaux collectifs

1. **La priorité de recrutement des agents impactés par la réforme au sein de leur résidence administrative en cas de suppression ou de transfert de postes** : le secrétariat général des ministères sociaux s’engage à mettre en place, un dispositif global d’accompagnement des agents dont l’emploi serait supprimé dans le cadre de la restructuration d’un service.

Ce dispositif comprend :

* un accompagnement personnalisé dans l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel ;
* la création d’un congé de transition professionnelle d’une durée maximale d’un an destiné à favoriser l’accès à des formations nécessaires à l’exercice d’un nouveau métier ;
* la création de **deux priorités de mutation** qui compléteront celles prévues en cas de mutation (ex : situation familiale ou de handicap). La première priorité a pour objet **de permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est situé sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l’ensemble du territoire national. La seconde permet l’affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (département ou région de sa résidence administrative) mais dans les services d’un autre département ministériel.**
* l’instauration d’une **possibilité pour le fonctionnaire d’être mis à disposition pour une durée maximale d’un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d’un organisme ou d’une entreprise du secteur privé**, en vue de tester la faisabilité d’une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel. Ce type de mise à disposition, dérogatoire au droit commun de la mise à disposition, donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l’agent par l’organisme d’accueil afin de renforcer l’attractivité du dispositif pour celui-ci.

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l’agent dont l’emploi est supprimé, l’agent pourra bénéficier **d’une indemnité de départ volontaire** ainsi que de l’assurance chômage.

### Maintien de la rémunération actuelle de tous les agents impactés par la réforme garantie pour une durée allant jusqu’à six ans :

### en application du décret 2014-507 pour les fonctionnaires

### conformément aux engagements pris pour les contractuels auxquels aura été proposé un nouvel emploi

1. **Les dispositifs d’accompagnement indemnitaires des restructurations:**

Pourront être mobilisées les mesures d’accompagnement indemnitaire des agents prévues par les décrets n°2008-366, 2008-368 et 2014-507 (complément indemnitaire d’accompagnement, prime de restructuration, et indemnité de départ volontaire) modifiés par le décret n°2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d’accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

L’administration s’engage à mobiliser également la prime de restructuration de service (PRS) et l’allocation d’aide à la mobilité du conjoint en application du décret 2008-366 modifié par le décret n°2019-138 et dont les montants ont été fixés par arrêté du 26 février 2019, en cas d’allongement des temps de trajet domicile-travail.

1. Les **dispositions substantielles**, prévues dans **les contrats de travail des agents de droit** **public** **seront maintenues** dans les nouveaux contrats qui leur seront proposés en cas de transfert.
2. **L’adaptation des procédures de gestion RH**, afin d’apporter des garanties en matière d’affectation et de promotion

### Le processus d’affectation des agents :

Le processus d’affectation s’inscrira dans le cadre des nouvelles modalités de mobilité définies par la loi de transformation de la Fonction publique.

La désignation de l’encadrement est déterminante pour finaliser la mise en place de la nouvelle organisation. Des préfigurateurs ont été nommés cet été.

L’ensemble de la ligne hiérarchique et des équipes sera mise en place et déclinée progressivement selon des principes et des processus partagés.

A cet égard, trois situations principales peuvent se présenter :

**1/ Les agents dont les missions sont maintenues ne sont pas concernés par le processus de réaffectation décrit ci-dessous et conservent donc leur poste actuel.**

2/ **Tous les agents**, quel que soit leur niveau hiérarchique, **relevant du SIT (système d’ ’inspection du travail)** demeurent placés dans la ligne hiérarchique jusqu’à l’Autorité centrale et ne sont **pas concernés par** **un repositionnement.** Ils conservent leur rattachement à cette ligne.

**3/ Pour les agents dont les missions sont transférées, supprimées ou éclatées entre plusieurs structures :** le pré-positionnement sur de nouvelles missions se déroule en cinq étapes.

### Etape 1 : Information des agents sur les postes

### L’information aux agents débute dès que les organigrammes sont définis dans le respect du dialogue social. Elle sera assurée dans chaque direction par le directeur et les responsables hiérarchiques. Elle vise à communiquer une vision claire et partagée des nouveaux organigrammes et des postes associé à pourvoir.

### Etape 2 : Publication des postes ouverts aux agents dont les missions sont transférées, ou substantiellement modifiées ou nouvelles

### Etape 3 : Entretiens

### Un accompagnement individuel est proposé à chacun des agents concernés par la réforme. Il se traduit par l’organisation d’entretiens individuels au cours desquels l’agent exprime ses souhaits d’évolution professionnelle. Ces temps d’échanges servent également à repérer et prévenir les situations individuelles à risque.

### Etape 4 : Propositions d’affectation et délai de réflexion

### Les propositions de pré-positionnement doivent être transmises individuellement, par la hiérarchie, en main propre contre signature ou si impossibilité, par envoi au domicile d’un courrier. Le pré-positionnement est un acte managérial qui doit impliquer la hiérarchie directe de l’agent, chacun devant être reçu.

### Des aménagements particuliers pour la finalisation du choix sont mis en place :

### Tout agent qui le souhaite bénéficie d’une période d’adaptation en cas de changement d’affectation.

Les agents demeurent libres d’accepter ou non ces propositions de pré-affectations

### Etape 5 : Affectation définitive

### Le positionnement définitif sur les postes sera effectué localement ; un nouvel arrêté d’affectation ou un nouveau contrat sera pris.

Les postes qui ne seraient pas pourvus à l’issue de ce premier cycle sont ouverts et font l’objet d’une publication sur Place de l’emploi public, le site de publication des offres d’emplois commun aux trois versants de la fonction publique.

### La gestion des propositions de promotion de la carrière des agents :

### La mise en œuvre de la nouvelle organisation territoriale de l’Etat ne doit pas amoindrir les opportunités de promotions par rapport à l’organisation préexistante.

### La DRH disposant de l’antériorité des classements effectués dans le cadre des promotions des années N-1 s’efforcera d’assurer une gestion équitable des processus de promotion en rappelant les rangs de classement de l’année N -1 des anciennes structures composant les nouvelles directions régionales.

#

# 2ème partie : L’accompagnement individualisé des parcours professionnels des agents

Conformément à [l’article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do%3Bjsessionid%3DD0482ED84C9EFF377F1B6DCC5390F17A.tplgfr22s_1?idArticle=LEGIARTI000033898990&amp;cidTexte=LEGITEXT000006068812&amp;dateTexte=20190601) portant droits et obligations des fonctionnaires, chaque fonctionnaire peut bénéficier d’un accompagnement personnalisé destiné à élaborer et à mettre en œuvre un projet professionnel. Cette garantie, mobilisable à tout moment du parcours professionnel de l’agent, devient incontournable dans le cadre de restructurations de service.

Le secrétariat général s’engage à la garantie de cet accompagnement pour l’ensemble des personnels concernés, quel que soient leurs catégories et leur corps d’appartenance. Il veillera également à la situation des agents contractuels.

### *L’accompagnement au niveau de la direction régionale :*

### Le principe nationalement retenu est celui du maintien dans leur poste des agents dont les missions n’évoluent pas.

L’accueil de premier niveau est assuré en interne par l’administration concernée par la réforme. Le dispositif d’accueil et d’information permet aux agents de solliciter un accompagnement individuel s’ils le souhaitent, au regard du projet professionnel envisagé. Il importe que cet échange ait lieu dans des conditions de confiance et d’écoute optimales, afin de notamment repérer les situations d’inquiétude individuelle et collective et ainsi, mieux les prévenir.

*Des entretiens bilatéraux sont organisés entre l’agent et sa hiérarchie : chef de pôle, SG ou DR-DRA. Ces entretiens de «manifestation d’intérêt » permettent de collecter les premiers souhaits des agents, en particulier ceux dont le poste serait supprimé ou transféré à une autre collectivité de travail et détecter les agents pour lesquels un accompagnement personnalisé est nécessaire.*

Par ailleurs, chaque DR publiera les fiches des postes correspondant à la nouvelle organisation pour les postes nouvellement créés. Les agents impactés par la réforme sont prioritaires pour l’obtention des nouveaux postes. Les résultats du positionnement seront communiqués aux agents à l’issue de la période de clôture de l’examen des candidatures,en fonction de critères communs à toutes les DR.

### *L’accompagnement par la PFRH et le CMC ministériel*

Après un échange de premier niveau assuré par la hiérarchie de la DR, l’accompagnement personnalisé est proposé à chaque agent par le CMC de la DR, ou la PFRH en lien avec le service RH de la direction d’origine. L’agent accompagné s’engage alors dans un parcours individualisé lui permettant de définir son projet professionnel selon son souhait de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Les axes du dispositif d’accompagnement sont :

* Individualisation du parcours d’accompagnement,
* Priorité donnée au projet professionnel de l’agent dans la période transitoire,
* Réalisation d’une mobilité effective dans les meilleurs délais

La publication des résultats du positionnement des agents au sein de la nouvelle organisation précisera le périmètre des agents à accompagner. Ceux qui le souhaitent peuvent solliciter un accompagnement personnalisé afin d’effectuer une mobilité au sein d’un autre service des ministères sociaux, d’un service de l’Etat, d’un autre versant de la fonction publique, ou bien du secteur privé.

L’accompagnement individuel sera conduit au niveau local par les plateformes régionales d’appui aux ressources humaines (PFRH) si le projet de l’agent implique une mobilité interministérielle, inter fonctions publiques ou une reconversion vers le privé. Les PFRH, pilotées par la DGAFP, disposent d’une expertise métier en conseil mobilité, d’une connaissance du territoire et du bassin d’emplois et des partenariats utiles. Les PFRH suivront individuellement chaque agent concerné afin de l’aider à concrétiser ses souhaits (aide à l’élaboration de CV, préparation d’entretiens, bilans professionnels, etc.), en liaison avec le conseiller mobilité carrière de la DR.

L’agent doit indiquer à son service RH, et au CMC de la DR, si son projet professionnel concerne une mobilité hors des ministères sociaux, afin que la PFRH intervienne dans le processus. Toutefois, les services RH de la DR et le CMC de la structure, demeurent pilotes du dispositif d’accompagnement en s’assurant du suivi d’un parcours adapté pour chaque agent au regard de son projet professionnel.

Si le projet de l’agent concerne une mobilité au sein des périmètres des ministères sociaux, les CMC, disposant également d’une expertise métier en termes de parcours professionnels, pourront, au cours de l’entretien de carrière, accompagner les agents dans la détermination de leur projet professionnel et de leurs compétences. Ils outilleront les agents concernés (CV et lettre de motivation) et les prépareront à passer des entretiens de recrutement.

Le secrétariat général des ministères sociaux organisera un suivi du réseau des CMC relevant de ses périmètres dans le cadre d’une démarche d’animation et de suivi/accompagnement du réseau.

### A ce titre, les CMC bénéficient d’une formation renforcée et d’un appui de la DRH via un dispositif dédié animé par le bureau SD2A en lien avec toutes les autres entités de la DRH.

### *L’accompagnement des actuels titulaires d’emploi DATE et de l’encadrement supérieur et intermédiaire*

La Mission des cadres dirigeants et supérieurs (MCDS) de la DRH des ministères sociaux met en place un accompagnement personnalisé des titulaires d’emplois DATE jusqu’aux chefs de pôles des réseaux DRJSCS- DDCS/DDCSPP et DIRECCTE en fonction de leurs besoins. Il s’agit d’accompagner les cadres cités afin qu’ils trouvent le poste correspondant à leur profil dans les nouvelles organisations ou dans d’autres organisations (entités des ministères sociaux ou relevant d’autres ministères ou d’autres collectivités ou opérateurs).

 La MCDS travaille avec le réseau des délégués mobilité carrière des autres ministères animé par la DGAFP. L’objectif est de donner toutes leurs chances aux cadres impactés par les réformes pour rebondir professionnellement.

La Mission des cadres dirigeants et supérieurs (MCDS) de la DRH des ministères sociaux veillera à ce que les cadres sur emplois DATE jusqu’aux chefs de pôle bénéficient de l’ensemble des droits prévus par les textes.

Dans ce cadre, un plan d’accompagnement collectif et individuel comportera notamment :

-la mise en place de mesures de coaching individuel et collectif, par le pôle coaching, qui se déploiera en région

-la tenue de séances de préparation aux processus de recrutement (soit en présentiel, soit via des conférences téléphoniques, en fonction des demandes), qui seront organisés par la mission des cadres dirigeants et supérieurs (MCDS)

# 3ème partie : Les démarches de formation adaptées

Dans un contexte d’évolution rapide des métiers de la sphère publique, l’acquisition et le développement des compétences professionnelles des agents est un enjeu majeur pour l’Etat employeur. La formation professionnelle est un levier essentiel dans la démarche de transformation des organisations et d’accompagnement des agents pour adapter leurs compétences à l’évolution des métiers, du fonctionnement et des nouvelles pratiques professionnelles.

Dans le cadre de l’OTE, la DRH réaffirme ses quatre objectifs stratégiques en matière de formation des encadrants et des préfigurateurs :

1. Soutenir l’encadrement dans la conduite du changement lié aux transformations de l’action publique, en vue de définir des organisations sécurisantes, innovantes et participatives sachant s’adapter à un contexte évolutif ;
2. Appuyer le management en développant, notamment, ses compétences relationnelles de façon à favoriser l’intelligence collective en vue de faire évoluer la culture du comportement et du geste professionnel de chaque agent public ;
3. Encourager et appuyer toutes les initiatives contribuant à la qualité de vie au travail et intégrer la notion de parcours professionnel dans les projets de carrière et d’évolution professionnelle des agents ;
4. Développer des actions permettant de promouvoir un dialogue social de qualité et des relations sociales satisfaisantes, en participant à la professionnalisation des acteurs du lien social et en améliorant la qualité du dialogue.

Cette offre de formation dédiée est mise en place par la DRH et piloté par le Pôle d’accompagnement des équipes, du management et de la transformation des organisations en lien avec la MCDS et le bureau de la formation. Elle sera présentée aux CTM dès la rentrée.

L’INTEFP sera notamment sollicité pour l’accueil de séminaires de préfiguration associant les futures équipes d’encadrement des directions nouvelles.

**Les dispositifs mobilisables dans le cadre de l’OTE   (offre ministérielle) :**

Cette offre de formation s’articule autour de dispositifs nationaux et territoriaux, eux-mêmes déclinés par domaine de formation. Ainsi, ces dispositifs peuvent être « transverses » ou « métier » et sont portés soit par les ministères sociaux en administration centrale, soit en territoriale en articulation avec l’offre interministérielle des PFRH (Cf. infra) :

- Les actions de formation transverses (offre nationale transverse, ONT) traitent de thématiques généralistes et communes à tous les périmètres d’intervention des ministères sociaux.

Elles sont déclinées en 11 domaines principaux : Management (formations au mode projet, à l’accompagnement au changement, devenir un manager agile, l’intelligence émotionnelle, l’entretien professionnel, un sérious game sur le leadership, les formations au télétravail…), RH (Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle , environnement professionnel), hygiène et la sécurité, Politiques publiques, achat public, Économie, finances gestion, techniques juridiques, communication et service aux usagers, informatique et bureautique, formations spécifiques aux ministères : archives documentaires

- Les actions de formation métiers (ONM) constituent des formations spécifiques aux missions de chaque ministère ;

- Les actions de formations régionales (PRF) conduites par les services déconcentrés en région. Ils recouvrent les plans régionaux de chaque service régional

**Les dispositifs mobilisables  (offre interministérielle) :**

Les plans régionaux interministériels de formation (PRIF), mis en œuvre par les PFRH, rassemblent l’ensemble des offres de formation collectives disponibles sur le territoire considéré pour les domaines de formation définis par la DGAFP. Ils viennent, notamment, à l’appui de l’offre ministérielle déployée en territoriale dans le cadre des PRF (Cf. supra).

Ces plans, qui proposent des actions en proximité des agents, sont par nature évolutifs et adaptables. Les PFRH peuvent les faire évoluer en fonction des besoins exprimés par les structures et les agents, le cas échéant en mobilisant des opérateurs et des partenaires (IRA, IGPDE, etc.). Des collaborations interrégionales sont possibles compte tenu de la variété de l’offre disponible sur les territoires, dans un esprit d’efficience et de complémentarité, donnant lieu selon les places disponibles à des inscriptions à des formations hors région de rattachement.

Tous ces dispositifs seront proposés prioritairement aux agents concernés par la mise en œuvre de l’OTE.

**L’accompagnement individuel des agents par la formation :**

* Appui au conseiller mobilité carrière (CMC) en lien avec la formation :

Construire un projet de formation ne peut cependant s’envisager sans une analyse précise du besoin de l’agent. L’entretien avec le CMC, interlocuteur de premier niveau pour la définition de l’accompagnement (cf. supra), constitue un préalable incontournable pour analyser le projet professionnel de l’agent et définir, conjointement avec lui, le parcours de formation adapté.

Les CMC, en lien avec le service RH, doivent donc disposer d’une vision complète de l’offre disponible au niveau ministériel comme interministériel, afin de pouvoir conseiller et accompagner les agents. Les CMC doivent à cette fin pouvoir s’appuyer sur le responsable formation et les conseillers formation des PFRH.

Les besoins exprimés dans le cadre de ces entretiens peuvent être formalisés sous forme de fiches navettes.

* Autres dispositifs mobilisables en vue d’un accompagnement individuel des agents :

La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique de l’Etat s’appuie sur différents outils qui peuvent s’adapter à une variété de situations, lesquels s’ajoute à aux offres de formation ministérielle et interministérielle précédemment exposées. Il appartient au CMC, en lien avec le service RH, de déterminer les dispositifs adéquats pouvant être mobilisés, en fonction du besoin exprimé par l’agent et de sa situation particulière :

* Le **bilan de compétences** permet d’analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d’un projet d’évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.
* La **valorisation des acquis de l’expérience professionnelle (VAE)** permet à l’agent de se voir reconnaître toute ou partie d’une qualification à travers un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
* **La période de professionnalisation** permet de réaliser, au sein d'une administration dans un cadre d’alternance, un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes.
* **Le congé de formation professionnelle (CFP)** permet aux agents de parfaire leur formation personnelle pour suivre des actions qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.
* **Le compte personnel de formation (CPF)**est un droit individuel qui n’a en principe pas vocation à être mobilisé dans le cadre et en conséquence directe d’une action de restructuration. Il doit donc résulter de l’initiative même de l’agent.

Les agents concernés par la réforme seront prioritaires pour le traitement de leurs demandes de formation. Dans tous les cas, et quel que soit le dispositif mobilisé, les conseillers chargés d’assurer l’accompagnement dans le cadre de la réforme doivent être informés du déroulement des actions de formation.

# 4ème partie : L’accompagnement des nouveaux collectifs

Toute création d’une nouvelle organisation nécessite un accompagnement collectif qui peut être complété par un accompagnement individuel. Cet accompagnement doit être abordé de manière inclusive dans le respect de chacun. Pour ce faire, l’accompagnement par un tiers formé au coaching est indispensable. Ce dernier appuiera la démarche d’intelligence collective pour que l’ensemble des agents trouve sa place dans la nouvelle organisation et « fassent équipe ».

Pour ce faire, le Pôle d’accompagnement du développement managérial, des équipes et de la transformation des organisations de la DRH des ministères sociaux met à la disposition des DR, en complément de l’offre des PFRH, une offre de prestations d’accompagnement qui inclue **le coaching individuel et collectif**, l’appui à la mise en place d’**espaces de discussion et de propositions**, les **groupes de codéveloppement** ou encore des **ateliers de créativité**.

L’accompagnement des nouveaux collectifs par un coach est particulièrement nécessaire pour aider une équipe dans son processus d’intelligence collective, particulièrement dans un contexte de changement. Il permet le développement d’une vision et d’une culture commune de l’équipe, l’adoption des modes de fonctionnement collectifs et de pratiques de travail nouveaux, la conception d’une stratégie ou d’une feuille de route commune notamment. Il participe tant de la qualité de vie au travail dès que de la performance de la nouvelle équipe. En fonction des objectifs visés, les séances sont espacées de 3 à 4 semaines sur une durée de 6 mois à un an.»

# 5ème partie : Une vigilance renforcée quant à la qualité de vie au travail et à la prévention des RPS

L’évolution des organisations requiert la mise en place d’un accompagnement spécifique pour lequel le secrétariat général s’engage par le présent protocole d’accord à mobilier l’ensemble des acteurs de la prévention.

Cette mobilisation doit permettre d’analyser les principaux risques, d’identifier les agents les plus vulnérables et de proposer des actions d’accompagnement.

Le secrétariat général des ministères sociaux s’engage à la mise en œuvre, à tous les niveaux, d’une approche globale de la réforme. Une attention particulière doit ainsi être portée aux conséquences de la réforme sur les conditions de travail des agents, notamment en termes de prévention des risques psychosociaux, étant considéré que les périodes d’incertitude, le sentiment d’isolement, le manque de lisibilité des organisations constituent autant de facteurs d’aggravation des risques.

1. **La réalisation d’une analyse d’impact au niveau national**

Afin d’appuyer cette démarche, **le secrétariat général réalisera une analyse d’impact au niveau national permettant d’identifier et d’anticiper les risques inhérents à** l’évolution des services territoriaux, régionaux et départementaux.

L’objectif de cette analyse d’impact est de prévenir les risques en éclairant les directeurs régionaux sur les risques professionnels à prendre en compte.

Elle sera réalisée dans le cadre d’un marché public interministériel de conseil en RH.

Le prestataire rendra compte tout au long de sa prestation à un comité de pilotage. Ce comité de pilotage associera *a minima* le prestataire, des directeurs régionaux référents, un responsable de la mission des réseaux, un responsable de la sous - direction de la qualité de vie au travail et des membres du CTS des DIRECCTE en formation CHSCT, des CHSCT-Ministériel du Travail et de l’Emploi et du CHSCT unique Affaires sociales-Jeunesse et sport, désignés par les organisations syndicales représentatives, seront associés à ces échanges. Le comité de pilotage éclairera le prestataire sur le contexte, précisera le cadre et en suivra les travaux.

Une communication à destination des services sera réalisée par la direction des ressources humaines pour préciser le périmètre et les modalités de cette analyse.

A l’issue de l’intervention du prestataire, il est attendu de ce rapport d’expertise:

* **Une analyse objective et indépendante de l’évolution des risques professionnels liés à une nouvelle organisation:**
	+ Identification et évaluation des risques psychosociaux sur un périmètre prédéfini ;
	+ Identification des freins existants et des ressources possibles;
	+ Cartographie des risques ;
	+ Evaluation des dispositifs d’accompagnement existants pour accompagner la transformation ;
* **Des préconisations pour accompagner et limiter ces risques :**
	+ Identification des axes d’amélioration ;
	+ Réalisation de transferts de compétences pour les administrations concernées
	+ Retours d’expérience et base de capitalisation alimentée.

Le rapport comportera des recommandations concrètes, réalistes, à court et moyen terme, communiquées au comité de pilotage. Il sera soumis pour information et discussion aux instances représentatives du personnel (CTS des DIRECCTE en formation CHSCT, CHSCT ministériels) lors d’une réunion ad hoc. Le livrable réalisé dans un cadre interministériel est partagé et capitalisé afin d’assurer la cohérence avec la stratégie interministérielle de l’Etat.

Les travaux ont débuté en juillet 2019.

1. **Une déclinaison des plans de prévention au niveau local**

**Les plans de prévention locaux** pourront ainsi s’appuyer sur cette analyse pour y décliner et intégrer les spécificités locales.

La mobilisation des acteurs de la prévention est organisée par chaque direction en tenant compte des acteurs présents en proximité et auprès des agents. C’est le cas en particulier des assistants du service social, du médecin de prévention, de l’assistant de prévention ou encore du conseiller de prévention. Ils contribuent à détecter, prévenir et analyser les situations potentiellement génératrices d’effets négatifs sur les conditions de travail et à identifier les agents concernés par ces effets.

1. **Le maintien des dispositifs « équilibre vie professionnelle-vie privée » mis en place jusqu’à la date de leur renouvellement**

Dans le cadre de la création des nouvelles directions régionales et départementales, les droits accordés aux agents relevant des directions territoriales actuelles en matière de télétravail et de temps partiel sont maintenus jusqu’à la date normale de leur renouvellement.

# 6ème partie : La mise en place de cursus managériaux rénovés pour développer la bienveillance et le respect des personnes en situation complexe

La mise en œuvre de la réforme de l’OTE conduit à une transformation des organisations. Dans ce contexte le respect des personnes doit figurer au cœur des préoccupations des managers et doit s’inscrire dans un cadre bienveillant à l’égard des agents. L’enjeu de la prise en compte de la qualité de vie au travail des équipes est également un sujet central.

Aussi pour venir en appui des managers des ministères sociaux, la DRH déploie des cursus managériaux intégrant l’intelligence émotionnelle.

Ces cursus managériaux ont pour objectif:

* de développer un management porteur de sens, participatif et délégatif, qui favorise l’autonomie suscite la créativité, et qui contribue au développement des compétences de chaque membre de l’équipe dans une logique d’’intelligence collective ;
* de concilier la performance et la qualité de vie au travail des équipes, dans un contexte de service public.

Ainsi, dans le contexte de la réforme de l’OTE, la mise en place de ces cursus managériaux s’appuiera :

* les primo-managers dans l’intégration de leur nouveau métier ;
* les managers dans leur prise de fonction d’un nouveau poste ;
* les managers qui conduisent le changement avec leur équipe ;
* les managers qui souhaitent développer l’intelligence collective dans leur équipe ;
* les managers qui entendent partager leurs préoccupations managériales et de trouver des solutions collectivement ;
* les personnes qui deviennent managers de projets ;
* toute autre situation qui implique un appui aux managers.

Le développement de l’intelligence émotionnelle fait partie intégrante de ces cursus managériaux, afin de privilégier la dimension humaine, au sein des évolutions de l’organisation.

Il s’agit d’instaurer un management « bienveillant et efficient » qui intègre une meilleure compréhension des motivations pour susciter un engagement durable et prévenir les risques d’épuisement, de démotivation ou de perte de sens. Dans ce contexte, les équipes managériales des services déconcentrés concernés par l’OTE bénéficieront en priorité de ces cursus à compter de l’automne 2019.

# 7 ème partie : Une attention particulière portée à la qualité du dialogue social tout au long de la mise en œuvre de la réforme

-Le secrétariat général des ministères sociaux s’engage à associer les personnels à la dynamique de transformation dans la mise en œuvre de la réforme de l’organisation territoriale de l’Etat.

Dans ce contexte d’évolutions importantes en termes d’organisation et de ressources humaines, la qualité du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives s’avère essentielle et conditionne la réussite du changement.

Aussi, tout au long de la phase de mise en place de la réforme de l’organisation territoriale de l’Etat, le secrétariat général des ministères sociaux s’engage à être attentif à la permanence et à la qualité du dialogue social et veillera à ce que le dialogue social régional soit réalisé selon les mêmes engagements.

Le secrétariat général s’engage à ce qu’à chaque niveau territorial concerné par la réforme, un point, pour avis ou information, soit systématiquement inscrit à l’ordre du jour des comités techniques pendant toute la durée de la mise en œuvre de la réforme.

-En application des dispositions de l’article 94 du II-A de la loi de transformation de la fonction publique et en application de l’article 39 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l’Etat, les comités techniques sont compétents pour examiner l’ensemble des questions afférant à la création des nouvelles directions. Ils seront réunis conjointement pour l’examen des questions communes.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les instances de dialogue social concernées seront amenées à examiner les projets de texte (pour avis) et tout autre point (pour information) portant sur la réorganisation des services territoriaux des ministères sociaux).

 Le calendrier global des consultations des instances tant au niveau national que local sera établi et communiqué aux réseaux.

-En outre, des réunions informelles ou des groupes de travail, avec les représentants du personnel ou avec les agents, seront organisés autant que de besoin.

# 8ème partie : Moyens accordés aux organisations syndicales

Le secrétariat général s’engage à ce que des moyens spécifiques soient accordés aux organisations syndicales dans le cadre de la réforme de l’organisation territoriale de l’Etat, afin de garantir la qualité du dialogue social et son bon déroulement.

Les moyens accordés, à l’issue d’un échange avec les organisations sont les suivants :

* déplacements : (quantum à définir et modalités de prise en charge)
* prise en compte du temps syndical supplémentaire lié à la réforme

# 9ème partie : Une communication auprès des agents, renforcée, tout au long de la mise en œuvre de la réforme

Afin d’assurer un égal accès à l’information de l’ensemble des agents, une page sera créée sur l’intranet ministériel. Elle comportera l’ensemble des textes interministériels et ministériels, le présent protocole, les fiches techniques sur l’accompagnement des agents ainsi que les documents qui seront présentés à l’occasion des réunions des instances ou des réunions et groupes de travail informels.

La même démarche sera mise en œuvre à chaque niveau territorial concerné par la réforme pour ce qui concerne les éléments propres à chaque service.

Par ailleurs, une lettre d’information destinée à l’ensemble des personnels sera publiée régulièrement.

Une FAQ sera également mise en place.

Une cellule nationale d’appui et d’information est mise à disposition des préfigurateurs. Elle traite les questions qui seront adressées aux structures compétentes afin que la FAQ puisse être enrichie de réponses au fur et à mesure de l’avancement de la réorganisation.

Un outil collaboratif (sharepoint) sera mis en place pour faciliter les échanges et le partage d’informations et de pratiques entre tous les services à tous les niveaux. Celui-ci sera ouvert aux organisations syndicales.

# 10ème partie : Mise en œuvre et suivi de l’accord

### Date d’application

Le présent protocole entre en vigueur à la date de sa signature.

### Information et communication

Le présent protocole est adressé dès sa signature aux directrices et directeurs régionaux. Il est porté à la connaissance des agents par une note de service. Il est mis en ligne sur l’intranet.

### Suivi du protocole

Un comité de suivi de l’accord est mis en place auprès et par la DRH du secrétariat général. Il est composé de représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales signataires.

Il se réunit au moins une fois par trimestre, ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires, pour faire un point d’avancée des différentes actions et formuler des propositions d’amélioration à l’aide notamment des indicateurs de suivi retenus concernant la mise en œuvre de l’accompagnement des agents impactés par l’évolution de l’OTE.

Fait à Paris le

|  |
| --- |
|  |
|  |