

DOCUMENT DE TRAVAIL

ETUDE D'IMPACT RH

Intro: Rappel du contexte de la réforme

Loi 16 janvier 2015 + loi NOTRe

Instructions du gouvernement 9 septembre 2015 (accompagnement de la réforme territoriale de l'Etat, accompagnement individuel des agents, feuille de route accompagnement RH de la réforme)

La fusion des trois DREAL entraîne des réflexions en deux volets pour l'étude d'impact RH:

Volet 1: Diagnostic et projet d'organisation cible

Volet 2 : Impacts de la préfiguration

VOLET 1: DIAGNOSTIC ET PROJET D'ORGANISATION CIBLE

1. Contexte de la réforme et définition de l'organisation cible:

1. A/ Etat des lieux

Par DREAL

- Description des services : principales missions
- organisation actuelle (organigramme)
- répartition effectifs
 - par service,
 - par macro-grade,
 - par implantation géographique,
 - par ministère d'origine
 - Répartition agents en place et postes vacants
 - mobilités envisagées au 01/01/2016

1. B/ Contexte et méthode de travail

- Contexte :
 - Caractéristiques des services initiaux, spécificités régionales, points de vigilance particuliers pour réfléchir sur l'organisation cible
- Méthodes de travail :
 - Méthodes développées en interne
 - Concertation
 - Difficultés rencontrées et arbitrages

1. C/ Organisation cible retenue au 31 décembre 2018

- Description de la structure générale de la nouvelle organisation, des variantes étudiées, motivation des choix effectués
- Répartition cible des services et emplois

VOLET 2: IMPACTS DE LA PREFIGURATION

2. Détermination de l'impact de l'organisation-cible sur les agents, les emplois et les compétences

2. A/ Impact sur les agents et les postes

- Conséquences de la nouvelle organisation sur les postes et sur les agents ; mobilités fonctionnelles et mobilités géographiques induites
- Focus sur les postes d'encadrement

2. B/ Impact sur l'exécution des missions

- Analyse des compétences critiques ayant un effet direct sur l'exécution des missions
- Bilan des besoins en compétences

3. Détermination de l'impact de ces changements organisationnels sur les conditions de travail ou la santé et la sécurité au travail ainsi qu'au regard des RPS

3. A/ Impact sur les conditions de travail, la santé, et la sécurité au travail

- Modifications liées à l'organisation du travail

3. B/ Impact sur les risques psychosociaux

- Conséquences humaines du changement

4. Les modalités de passage de la situation actuelle à l'organisation cible

4. A/ Les conditions de la mise en oeuvre de la réforme

4. B/ Les leviers RH à mettre en oeuvre tout au long de la transition vers l'organisation cible

Accompagnement des parcours professionnels, de la mobilité

Accompagnement développement des compétences

Prévention RPS

Dialogue social

Communication à destination des agents

4. C/ Les autres mesures d'accompagnement des agents: déclinaison régionale des mesures nationales d'accompagnement

(dispositifs financiers décret et arrêté du 4 septembre 2015, CVRH, conseillers mobilité carrière, PFRH...)