

PLAN DE RELANCE AUTOROUTIER

INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET STATUTAIRES APPORTÉES AUX AGENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RELANCE AUTOROUTIER

Le plan de relance autoroutier découle de la mise en œuvre d'avenants aux contrats de concessions autoroutières approuvés par décrets¹ en Conseil d'État.

Les sections autoroutières suivantes sont intégrées dans les assiettes des concessions des sociétés ESCOTA, AREA et APRR :

- sections « Toulon Ouest - Benoît Malon » de l'autoroute A 50, y compris les deux tubes du tunnel de Toulon, et « Benoît Malon - Pierrerronde » de l'autoroute A 57 (concession ESCOTA) ;
- section « Clermont-Ferrand Est - La Jonchère » de l'autoroute A 75 (concession APRR) ;
- section « Saint-Egrève - RN 481 » de l'autoroute A 48 et autoroute A 480 (concession AREA).

Il s'ensuit une réorganisation de l'exploitation de la Direction interdépartementale des routes Méditerranée (DIRMED), de la Direction interdépartementale des routes Massif Central (DIRMC) et de la Direction interdépartementale des routes Centre Est (DIRCE) dont les agents concernés peuvent bénéficier des garanties rappelées ci-après. Deux situations doivent être distinguées selon que les agents acceptent ou non d'être affectés au sein de la société concessionnaire.

1.- Situation des agents qui acceptent d'être affectés au sein d'une société concessionnaire d'autoroute

1.1.- Modalités d'accueil des agents au sein de la société

Pour les agents actuellement affectés aux nouvelles sections à concéder, les sociétés concessionnaires s'engagent à leur offrir la possibilité de poursuivre leur activité au sein des sociétés concernées selon les modalités définies ci-après et pour le quantum de postes suivant :

- ESCOTA : 30 postes offerts aux agents de la DIRMED ;
- APRR : 6 postes offerts aux agents de la DIRMC ;
- AREA : 6 postes offerts aux agents de la DIRCE.

La possibilité offerte à un agent de poursuivre son activité au sein d'une société concessionnaire s'effectue sur la seule base du volontariat exprimée par l'agent lui-même et selon l'une des trois modalités suivantes de choix :

- la mise à disposition

Dans ce cas, l'agent² est mis à disposition de la société concessionnaire par l'État, pour une durée

¹

Décret n° 2015-1044 du 21 août 2015 approuvant des avenants aux conventions passées entre l'État et la société des Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (APRR) et entre l'État et la société des Autoroutes Rhône-Alpes (AREA) pour la concession de la construction, de l'entretien et de l'exploitation d'autoroutes et aux cahiers des charges annexés à ces conventions.

- Décret no 2015-1045 du 21 août 2015 approuvant des avenants aux conventions passées entre l'État et la société des Autoroutes du sud de la France (ASF), entre l'État et la société des Autoroutes Estérel, Côte d'Azur, Provence, Alpes (ESCOTA) et entre l'État et la Compagnie financière et industrielle des autoroutes (COFIROUTE) pour la concession de la construction, de l'entretien et de l'exploitation d'autoroutes et aux cahiers des charges annexés à ces conventions

- Décret no 2015-1046 du 21 août 2015 approuvant des avenants aux conventions passées entre l'État et la Société des autoroutes du nord et de l'est de la France (SANEF) et entre l'État et la Société des autoroutes Paris-Normandie (SAPN) pour la concession de la construction, de l'entretien et de l'exploitation d'autoroutes et aux cahiers des charges annexés à ces conventions

²

Le I de l'article 1^{er} du décret n°2011-1487 du 9 novembre 2011 dispose que « l'ouvrier des parcs et ateliers (jK) peut, sur sa demande, être mis à disposition auprès (jK) 4^o des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes (jK). ». **La mise à disposition des OPA auprès des sociétés concessionnaires est ainsi autorisée puisqu'il s'agit d'organismes qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique de l'État sur le réseau routier national.**

maximale de trois ans renouvelables. Il est alors rémunéré par l'État contre remboursement par la société.

- le détachement

Dans ce cas, l'agent est détaché par l'État auprès de la société concessionnaire où il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. **Le détachement n'est pas autorisé pour les Ouvriers des Parcs et Ateliers.**

- l'intégration

Dans ce cas, l'agent rejoint la société concessionnaire à titre temporaire (disponibilité pour convenance personnelle) ou définitif (démission) ; il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur dans chaque société concessionnaire dans un délai de 2 ans.

La disponibilité pour convenances personnelles n'existe pas pour les Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA) qui peuvent cependant bénéficier d'un *congé sans traitement pour convenances personnelles* (limité à 2 ans pour toute la carrière de l'agent) et peuvent ainsi travailler au sein de la société concessionnaire en CDD ; à l'issue, ils peuvent demander leur intégration définitive dans la société ou passer en situation de mise à disposition.

Les modalités de gestion des agents placés en situation de mise à disposition ou en position de détachement figurent en annexe 1 de la circulaire d'application du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 (circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009). Un tableau synthétique en appendice à la présente note résume les différentes dispositions applicables selon la position administrative dans la quelle se trouve l'agent ou l'ouvrier.

1.1.1.- **La mise à disposition (titre Ier du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985)**

1.1.1.1.- Régime juridique de la mise à disposition

L'agent reste dans son corps d'origine et il est rémunéré par l'État contre remboursement par la société concessionnaire.

L'agent est placé sous l'autorité d'emploi de la société concessionnaire et il est *soumis au Code du travail dans ses relations avec la société*. Une convention spécifique de mise à disposition est passée entre l'employeur (la société concessionnaire) et l'État (SG/DRH). Elle prévoit notamment les conditions de travail et les missions confiées aux agents mis à disposition ainsi que les conditions de remboursement à l'État de la rémunération des agents (y compris les cotisations et contributions). Elle précise également les modalités de gestion et de règlement des rémunérations pour service fait (astreinte, heures supplémentaires). Enfin, elle indique pour chaque agent la situation de ses droits à congés afin d'assurer une continuité des prises de congés entre l'administration et la société concessionnaire.

La durée de la mise à disposition est fixée dans l'arrêté individuel la prononçant. La mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de trois ans renouvelable. Il n'existe pas de limite au renouvellement de la mise à disposition.

L'agent ayant opté pour la mise à disposition garde la possibilité de demander l'interruption de sa mise à disposition pour reprendre un poste au sein d'un service de l'État (cf. § 1.1.4.1). L'agent garde également la possibilité de demander son détachement ou son intégration au sein de la société concessionnaire.

1.1.1.2.- Condition financière de la mise à disposition

L'agent ou l'ouvrier mis à disposition reste payé par l'État en application des dispositions statutaires de son corps d'origine, pour ce qui concerne le traitement indiciaire des fonctionnaires ou le salaire des

OPA, ainsi que les indemnités de résidence, les primes et indemnités statutaires³. La société concessionnaire rembourse à l'État l'ensemble des sommes ainsi versées. Le déroulement de carrière indiciaire est celui du corps d'affectation de l'agent suivant les règles et dans des conditions de mise en œuvre en vigueur pour ce corps, à l'instar de la situation qui prévalait antérieurement à l'accueil au sein de la société concessionnaire ; il en est de même pour les OPA en application des règles particulières de leurs statuts.

La rémunération restant versée par l'État, la rémunération principale n'est pas modifiée et les évolutions de rémunération restent liées à la situation statutaire de l'agent et à l'évolution du point d'indice. La société concessionnaire ne peut verser aucune gratification ou complément de salaire à l'exception de situations dûment justifiées (exemple : remboursement de frais).

Les rémunérations pour service fait sont liées à l'organisation du travail adoptée par l'exploitant de l'itinéraire en application des niveaux de service exigés par le contrat de concession qu'il s'agisse des heures supplémentaires, des astreintes ou de l'indemnité de sujétions horaires (décret n°2002-532 du 16 avril 2002) dont le montant mensuel est calculé sur la base de l'horaire de travail fixé par l'exploitant. La part de rémunération variable liée au service fait étant liée à l'organisation du travail mise en place par le concessionnaire, le maintien des rémunérations antérieures liées au service fait ne peut être garanti que par une organisation du travail qui génère des indemnités de service fait d'un montant comparable à celui perçu au sein des services de l'Etat.

1.1.2.- Le détachement

1.1.2.1.- Régime juridique du détachement (titre II du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985)

L'agent détaché sur contrat auprès de l'exploitant continue à bénéficier, dans son corps d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le détachement dit « de longue durée » est prononcé pour une période de 5 ans, renouvelable. Il n'existe pas de limite au renouvellement du détachement⁴.

Au sein de la société, l'agent est affecté sur un emploi correspondant à la grille des emplois de la société concessionnaire et il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Ce contrat définit les dispositions relatives à l'évolution de carrière dont bénéficie l'agent au sein de la société en charge de l'exploitation de la section concernée, notamment en référence à la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers en vigueur.

L'agent conserve à tout moment la possibilité de demander son intégration au sein de la société concessionnaire.

L'agent détaché garde également, à son initiative, la possibilité de demander l'interruption de son détachement pour reprendre un poste au sein d'un service de l'État (cf. § 1.1.4.1) ou, par exemple, pour demander un autre détachement au sein d'une collectivité territoriale. Dans les deux cas, cette demande n'ouvre pas le droit à être détaché à nouveau au sein de la société concessionnaire.

En revanche, l'interruption du détachement à l'initiative de la société s'apparente à une rupture du contrat de travail. Elle ne peut intervenir que s'il existe une cause réelle et sérieuse⁵ justifiant la rupture du contrat de travail, sous le contrôle de la juridiction prud'homale. L'agent est réintégré dans les services de l'Etat selon les modalités statutaires de droit commun. Dans ce cas, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine (cf. article 24 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions).

³ ISS, PTETE, PSR, IAT, prime de rendement, prime d'ancienneté, etc. Concernant, les OPA les dispositifs indemnitaires réglementaires restent bien sûr applicables aux agents mis à disposition.

⁴ Cf. art. 21 du décret du 16 septembre 1985 modifié

⁵ Ce pourrait être le cas par exemple en cas de faute disciplinaire de l'agent justifiant la rupture du contrat de travail.

1.1.2.2.- Garanties financières du détachement

Pour tenir compte de la situation particulière des agents qui rejoignent la société concessionnaire par voie de détachement au moment du transfert des sections, la société concessionnaire garantit aux agents un niveau de rémunération annuel égal à la somme de :

- la rémunération nette perçue par l'agent dans l'emploi détenu au moment du détachement auprès du concessionnaire, majorée de 15 %. La rémunération prise en compte pour appliquer cette condition comprend le traitement indiciaire, les indemnités de résidence, les primes et indemnités statutaires (ISS, PTETE, PSR). Sont exclus de ce calcul : le supplément familial de traitement (SFT), les indemnités représentatives de frais lorsqu'elles ne sont pas imposables, les primes et indemnités versées en fonction de l'activité réalisée (ISH, astreinte, heures supplémentaires), l'indemnité dégressive compensant la CSG et les rémunérations correspondant à une activité accessoire ou annexe ;
- les rémunérations nettes perçues pour service fait (ISH, astreinte, heures supplémentaires) telles que constatées, en moyenne, sur les 3 dernières années précédant le détachement ;
- un montant équivalent au SFT auquel l'agent aurait droit en position normale d'activité, en fonction de sa situation familiale. Cet élément sera réactualisé au regard de l'évolution de la situation familiale ;
- un montant équivalent à l'indemnité dégressive instituée par le décret n°2015-492 du 29 avril 2015 et plafonnée à 415 € brut annuel ; cet élément sera réactualisé annuellement en fonction de l'évolution de la réglementation et de la situation individuelle de l'agent dans son corps d'origine ;

Le montant issu des deux premiers alinéas ne sera pas révisé.

Cette garantie s'applique également dans le cas d'un détachement prenant effet après une période de mise à disposition de deux ans maximum. Dans ce cas, la rémunération de référence pour le calcul de la rémunération nette garantie est la rémunération à la date du détachement.

1.1.2.3.- Conditions de mise en œuvre de la garantie financière

L'agent perçoit une rémunération nette fixe calculée en application des grilles de rémunération en vigueur dans la société concessionnaire. Cette rémunération comprend le salaire de base et les accessoires de salaire prévus par les dispositions conventionnelles en vigueur dans la société concernée. Au moment du détachement, l'indice de rémunération est fixé au montant moyen détenu par les agents de la société ayant une ancienneté égale à l'ancienneté de l'agent dans son corps d'origine.

Le service fait (ISH, astreinte, heures supplémentaires) résulte de l'organisation du travail mise en place par la société concessionnaire et il est rémunéré selon les règles en vigueur dans la société concernée.

À la fin de chaque année, la société concessionnaire établit le montant de la rémunération nette ainsi versée à l'agent, comprenant la rémunération fixe telle que précisée ci-dessus, le service fait (ou « indemnités de sujétions »), ainsi que l'intéressement et la participation versés au cours de l'année en cours, c'est-à-dire au titre de l'année précédente. Si ce montant est inférieur au niveau de rémunération nette annuelle garanti, une indemnité compensatrice égale à la différence est versée à l'agent par la société concessionnaire.

1.1.2.5.- Autres dispositions

Les reliquats de congés non pris au moment du détachement sont placés dans le compte épargne-temps de l'agent.

L'administration s'assurera de la complétude des dossiers de médecine de prévention des agents avant leur détachement auprès de la société concessionnaire. Les attestations d'exposition à l'amiante

ainsi que les fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels⁶ devront avoir été établies avant le départ de l'agent en détachement.

1.1.3.- L'intégration

L'agent rejoint la société concessionnaire à titre temporaire (disponibilité pour convenance personnelle) ou définitif (démission) et est embauché par celle-ci sous contrat à durée indéterminée de droit commun.

Ce contrat définit les dispositions relatives à l'évolution de carrière dont bénéficie l'agent au sein de la société en charge de l'exploitation de la section concernée, notamment en référence à la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers en vigueur ou à la convention d'entreprise en vigueur au sein de la société concernée.

L'agent perçoit une rémunération nette fixe calculée en application des grilles de rémunération en vigueur au sein de la société concessionnaire. Cette rémunération comprend le salaire de base et les accessoires de salaire prévus par les dispositions conventionnelles en vigueur. Le service fait (ou « indemnités de sujétion ») résulte de l'organisation du travail mise en œuvre par la société concessionnaire et est rémunéré selon les règles en vigueur dans cette même société.

1.1.4.- Garanties communes aux agents mis à disposition ou détachés

1.1.4.1.- Interruption du détachement ou de la mise à disposition à l'initiative de l'employeur

Les agents détachés ou mis à disposition étant soumis dans leurs relations avec la société aux dispositions du Code du travail, toute demande d'interruption ou opposition au renouvellement de la mise à disposition ou du détachement à l'initiative de la société s'apparente à une rupture de contrat de travail et dès lors ne peut intervenir qu'en cas de cause réelle et sérieuse de nature à justifier un licenciement.

Dans l'hypothèse où la société aurait l'intention de demander l'interruption du détachement, sur la base d'une rupture amiable du contrat de travail, la société s'engage à en prévenir l'État avec un préavis de trois mois minimum et à organiser une concertation avec les représentants de l'État avant toute décision définitive.

1.1.4.2.- Règles de réintégration dans la fonction publique

Quel que soit le choix opéré par les agents (mise à disposition ou détachement), ceux-ci ont la possibilité, à tout moment, de revenir au sein des services du ministère sur un poste correspondant à leur grade, sous réserve d'un délai de préavis de 2 mois adressé à la société concessionnaire. Les services du ministère concernés faciliteront le retour des agents qui en feraient la demande y compris si la réintégration doit susciter un « surnombre » temporaire, dans un service au plus près de son affectation d'origine ou de son domicile.

a) Priorité d'affectation dans la DIR d'origine, y compris en « surnombre » :

Un agent mis à disposition (MAD) dépend, en gestion, de son service d'origine et figure dans ses effectifs ; il est, en outre, placé sous l'autorité d'emploi de la société concessionnaire ; lorsque la MAD prend fin, il reprend un poste dans sa DIR d'origine puisqu'il dépend toujours d'elle et que l'assise budgétaire du poste est « gelée » pendant la durée de la mise à disposition. Les DIR concernées faciliteront le retour des agents qui en feraient la demande y compris si la réintégration doit susciter un « surnombre » temporaire, dans un service au plus près de son affectation d'origine ou de son domicile.

En revanche, en position de détachement sur contrat, l'agent qui demande à réintégrer un service de l'État pourra se positionner soit sur les postes restés vacants à l'issue d'un cycle de mobilité, soit sur les postes du cycle de mobilité en cours lorsqu'il est lancé. Les DIR concernées devront faciliter la recherche de poste de l'agent, y compris en « surnombre » temporaire, dans un service au plus près

⁶ Circulaires Fonction publique des 28 juillet et 18 août 2015.

de son affectation d'origine ou de son domicile.

Si l'agent refuse les propositions de poste faites par l'administration (DIR pour les corps à gestion déconcentrée, DRH pour les corps à gestion centralisée) et qu'il se trouve alors sans affectation à la date de fin souhaitée de détachement, il est placé par son administration d'origine en disponibilité jusqu'à sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade ; ce sont alors les règles applicables au retour de disponibilité qui s'appliqueront de droit.

Cependant, si le détachement prend fin avant le terme prévu à la demande de la société (cf. § 1141), l'agent est réintégré dans son administration d'origine y compris en surnombre ; une affectation pérenne doit alors être proposée à l'agent par l'administration dans un service au plus près de son affectation d'origine ou de son domicile. L'organisme d'accueil qui met fin au détachement d'un fonctionnaire, en l'absence de faute professionnelle, doit le rémunérer jusqu'à sa réintégration à la 1ère vacance d'emploi dans son grade (article 45 de la loi n° 84-16 du 13 janvier 1984 et article 24 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985).

b) Progression de carrière :

- En situation de MAD, l'agent continue à évoluer normalement dans son corps ou statut d'origine ; l'administration de gestion veille à obtenir les propositions d'avancement de la part de la société concessionnaire, afin que des dossiers complets soient présentés en CAP ou CCOPA.

- En position de détachement sur contrat au sein de la société concessionnaire, et même si l'agent a progressé au sein de cette société en exerçant des responsabilités plus élevées, il est réintégré, lors de son retour à l'État, dans sa catégorie et son corps d'origine avec une progression de carrière calculée à la moyenne des durées d'avancement au sein de son corps d'origine . En revanche, un agent en détachement sur contrat peut être proposé par son employeur (en l'occurrence la société concessionnaire) à une promotion au titre de son corps d'appartenance : promotion de grade ou accès à un corps de catégorie supérieure par liste d'aptitude ou examen professionnel. L'administration de gestion veille à obtenir les propositions d'avancement de la part de la société concessionnaire, afin que des dossiers complets soient présentés en CAP ou CCOPA. Toutefois, pour que l'agent bénéficie de cette promotion, en particulier pour l'accès à un corps de catégorie supérieure, il faut successivement être réintégré puis reclassé dans le nouveau corps ; un nouvel arrêté de détachement est ensuite pris dans les mêmes conditions que le détachement initial.

1.1.4.4.- Exercice des droits syndicaux

Les agents mis à disposition ou détachés restent électeurs et éligibles pour la constitution des commissions administratives paritaires (CAP) de leur corps. La société s'engage à délivrer une autorisation spéciale d'absence à l'agent élu en CAP afin de lui permettre de participer aux réunions nécessitées par son mandat sur convocation de l'administration.

La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route et de la durée prévisible de la réunion. Elle est augmentée d'un temps égal à cette durée afin de permettre au représentant du personnel d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission, sans que ce temps puisse excéder deux journées (article 39 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires).

Les frais de mission correspondant sont pris en charge par l'administration d'origine des agents.

Qu'ils soient mis à disposition ou en détachement, les agents et ouvriers bénéficient par ailleurs des dispositions prévues par le Code du travail en matière de droits syndicaux dans l'entreprise.

1.1.4.5.-Formation

La formation des agents ressortissant du Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer (MEEM) dépend principalement de leur statut. Les fonctionnaires relèvent du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ; les autres agents ou ouvriers relèvent du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

Il résulte des textes en vigueur que les **agents détachés sur contrat auprès d'une société concessionnaire** sont hors du champ de la formation ministérielle, dans la mesure où leur emploi ne conduit pas à pension du code des pensions civiles et militaires de l'État (cf. article 1er du décret du 26 décembre 2007 précité). Durant toute la période de leur détachement, ils sont soumis au code du travail dans leurs relations avec la société concessionnaire concernée. Si certains agents, détachés sur contrat auprès de la société concessionnaire, veulent poursuivre une formation professionnelle auprès des services de l'Etat, ils doivent en demander le bénéfice auprès de leur employeur, dans le cadre de leur contrat de travail et des conventions collectives applicables à la société. Les droits acquis par les agents au titre du DIF, antérieurement à leur prise de fonctions dans les sociétés autoroutières, sont conservés (hors intégration définitive), mais non transposables dans le secteur privé. Ils s'éteindront si l'agent fait le choix de l'intégration définitive dans la société qui l'emploie.

Les agents ou les ouvriers mis à disposition sont placés sous l'autorité d'emploi de la société concessionnaire et sont soumis au code du travail dans leurs relations avec cette société. Ils bénéficient statutairement d'un accès à la formation dispensée par le ministère, notamment à la préparation aux examens et concours (PEC) ainsi que des dispositifs relatifs au bilan de compétences et au congé de formation, sous réserve d'un accord préalable de l'employeur. A cet effet, il convient que les conventions individuelles de mise à disposition prévoient, le cas échéant, les absences éventuelles liées à l'exercice des formations statutaires de l'agent. La société concessionnaire, dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités d'employeur, doit assurer la formation métier des agents qui lui ont été mis à sa disposition.

1.1.4.6 – Dispositions relatives à la retraite

a) Les principes généraux

L'agent mis à disposition reste affilié au régime de la Fonction Publique de l'État. Il demeure payé par l'État qui effectue les retenues pour les cotisations au titre des pensions civiles. Il en est de même pour l'OPA qui reste affilié au régime du Fonds spécial des Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat (FSPOEIE).

Si l'agent opte pour un **détachement** auprès de la société d'autoroute, il sera dans la situation d'un fonctionnaire civil détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension civile. Dans ce cas, le ministère devra communiquer à l'employeur d'accueil, les grades, échelon, indice détenus par l'intéressé et le traitement correspondant, dès l'entrée en fonction de l'agent et l'informer des changements ultérieurs modifiant ces données. L'assiette des cotisations est le traitement brut afférent à l'indice détenu dans l'emploi à l'État. La société d'autoroute effectuera les retenues pour pension sur le salaire de l'agent et les reversera par virement bancaire au ministère des Finances sur le compte d'affectation spéciale « Pensions ». Elle en fera de même pour le paiement de la contribution employeur. Les agents en détachement, qui réintégreraient les services de l'État, auront conservé leurs droits à pension puisqu'ils doivent continuer à cotiser aux pensions civiles durant leur période de détachement.

Concernant les agents ou les ouvriers qui optent pour **l'intégration**, ils seront « poly-pensionnés » pour leur retraite, qu'ils aient rejoint la société concessionnaire à titre temporaire dans le cadre d'une disponibilité pour convenance personnelle ou à titre définitif à la suite d'une démission ayant entraîné leur radiation des cadres ou leur radiation des contrôles pour les OPA. Les services accomplis à l'État seront rémunérés dans la pension civile ou dans la pension du FSPOEIE pour les OPA, les services accomplis dans la société privée d'autoroute donneront lieu à une pension au régime général (RG) et éventuellement à une retraite complémentaire au régime général, en fonction du régime applicable aux salariés de cette société.

b) Le service actif

Pour les agents de la catégorie sédentaire, les dates d'ouverture de droits à pension sont identiques à ceux du régime général pour les agents intégrés et à ceux de la fonction publique de l'État pour les agents mis à disposition et détachés.

La mise à disposition :

Concernant les agents de la catégorie active mis à disposition, la réglementation en vigueur ne permet pas de comptabiliser comme « services actifs » les services accomplis dans le cadre de la MAD. Les services accomplis en MAD auprès d'une société concessionnaire d'autoroute n'ouvrent donc pas droit au bénéfice du service actif.

Il en résulte qu'en l'état actuel du droit, les personnels d'exploitation, n'ayant pas acquis avant leur mise à disposition la durée des services nécessaires à un départ anticipé, ne peuvent compléter cette durée par les services effectués au sein de la société autoroutière⁷.

S'agissant des OPA qui pourraient également être mis à disposition auprès d'une société concessionnaire, ils peuvent partir en retraite anticipée au titre de l'accomplissement de travaux insalubres, dont la liste limitative est fixée en annexe au décret n° 67-711 du 18 août 1967⁸ modifié⁸. Ainsi, lorsqu'un OPA effectuée, en MAD au sein de la société concessionnaire d'autoroute, des travaux insalubres, tels que ceux limitativement définis dans l'annexe du décret précité, le Fonds spécial des Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat (FSPOEIE) considère que les travaux effectués dans ce cadre sont reconnus insalubres et peuvent donc être pris en compte pour l'étude du droit au départ anticipé au titre des travaux insalubres. A cet effet, l'employeur doit établir des fiches d'exposition aux travaux insalubres qui sont transmises à la DIR qui gère le dossier administratif de l'OPA.

Le détachement :

S'agissant des services actifs pour les agents en détachement, il est fait application stricte de l'article L73 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui restreint la conservation du bénéfice du classement en services actifs aux seuls détachements effectués dans les services de l'État⁹.

L'intégration, à la suite d'une démission (directe ou à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles) :

Un agent de la catégorie active qui choisirait l'intégration, et qui aurait acquis, antérieurement à son intégration, un droit à départ anticipé dans la Fonction publique d'État au titre de la catégorie active, ne peut pas, en l'état actuel de la réglementation, demander à percevoir sa seule pension au titre de la FPE et poursuivre son activité au sein de l'entreprise¹⁰. En effet, depuis le 1er janvier 2015¹¹, les règles de cumul emploi-retraite ont été modifiées, avec

- une obligation de cessation d'activité (article L.161-22 du Code de la sécurité sociale) totale, préalable à la mise en paiement d'une pension ;
- une absence d'acquisition de nouveaux droits à retraite (article L.161-22-1 A du Code de la sécurité sociale) en cas de reprise d'activité postérieure à la première liquidation de pensions ;
- une mise en œuvre des règles de cumul pour tous les revenus d'activité qu'ils soient publics ou privés (article L.84 du Code des pensions civiles et militaires de retraite).

Il en résulte donc aussi pour l'agent de la catégorie active qui choisirait l'intégration, et qui n'aurait pas acquis avant celle-ci un droit à départ anticipé dans la Fonction publique de l'État qu'il, ne pourra pas compléter cette durée par les services effectués au sein de la société autoroutière.

Ces mêmes règles de cumul emploi-retraite s'appliquent aux OPA. C'est ainsi que pour les OPA qui choisissent l'intégration, dans l'hypothèse où ils auraient effectué des travaux insalubres mais sans avoir la durée requise d'accomplissement de travaux insalubres pour partir en retraite anticipée (17 ans conformément au décret n° 2004-1057 du 5 octobre 2004), ceux-ci ne pourront pas compléter cette durée¹². Dans l'hypothèse où ces OPA auraient acquis avant leur intégration un droit à départ anticipé au titre de l'accomplissement de travaux insalubres, ils ne pourront pas demander à percevoir leur pension due au titre du FSPOEIE tout en poursuivant leur activité au sein de l'entreprise.

⁷ C'est pourquoi une dérogation à ce principe de gestion a été demandée au Cabinet du ministre de l'économie afin que les agents d'exploitation mis à disposition puissent continuer à bénéficier du service actif.

⁸ Le décret a été abrogé par le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 mais l'annexe est toujours en vigueur

⁹ Dans le cadre des lois de décentralisation le législateur a introduit une disposition garantissant aux fonctionnaires de l'État la prise en compte en tant que services actifs des services de même nature accomplis dans leur emploi dans leur collectivité territoriale d'accueil.

¹⁰ Les règles de cumul emploi-retraite s'appliquent effectivement sans préjudice des dispositions particulières relatives à la catégorie active de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiée portant réforme des retraites.

¹¹ Conformément aux articles 19 et 20 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 et à la circulaire interministérielle de la Sécurité sociale n° DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014.

¹² A la différence des OPA départementaux pour lesquels la loi de décentralisation a prévu une exception.

1.2.- Conditions d'emploi au sein de la société concessionnaire

1.2.1.- Emplois offerts au sein de la société ESCOTA

Dans un délai de 6 mois après l'entrée en vigueur du quinzième avenant à la convention de concession, ESCOTA s'engage à proposer aux 30 agents de la DIRMED affectés à l'exploitation des sections des autoroutes A50 et A57 susmentionnées des emplois d'ouvrier autoroutier / ouvrier autoroutier intervention sécurité, de surveillant travaux, d'électrotechnicien / électronicien, de secrétaire administratif, de régulateur trafic et de maîtrise d'encadrement / conducteur, correspondant globalement aux missions actuellement effectuées par les agents DIR. Ces emplois sont basés au centre autoroutier de Toulon, au moins jusqu'à la mise en service de l'élargissement à 2x3 voies de la section « Benoît Malon - Pierrerronde » de l'autoroute A57. Toutefois, dans le cadre de ces missions, les agents pourront être amenés à intervenir sur tout ou partie du réseau concédé à ESCOTA.

Les agents de la DIRMED qui souhaitent poursuivre leur activité au sein d'ESCOTA expriment leur souhait d'affectation sur ces postes dans un délai de six mois à compter de la proposition faite par la société ESCOTA. En tout état de cause, la société ESCOTA s'engage à garantir un emploi à chacun de ces agents.

1.2.2.- Emplois offerts au sein de la société APRR

APRR s'engage à proposer aux 6 agents du CEI d'Issoire-Clermont-Ferrand de la DIRMC, affectés à l'exploitation de la section « Clermont-Ferrand-Est - La Jonchère » de l'autoroute A75, des emplois d'agents de sécurité autoroutière ou d'ouvrier autoroutier qualifié, correspondant globalement aux missions actuellement effectuées par les agents et les chefs d'équipe de la DIRMC. Ces emplois sont basés au district d'exploitation d'Auvergne (site de Riom). Toutefois, dans le cadre de leurs missions, les agents pourront être amenés à intervenir sur tout ou partie du réseau concédé à APRR.

Les agents de la DIRMC qui souhaitent poursuivre leur activité au sein de la société APRR expriment leur souhait d'affectation sur ces postes dans un délai de trois mois à compter de la proposition faite par la société APRR. En tout état de cause, la société APRR s'engage à garantir un emploi à chacun de ces agents.

1.2.3.- Emplois offerts au sein de la société AREA

AREA s'engage à proposer aux 6 agents du CEI de Grenoble de la DIRCE, affectés à l'exploitation de l'autoroute A480 et de la section « Saint-Egrève - RN481 » de l'autoroute A 48, des emplois d'agents routiers qui correspondent globalement aux missions actuellement effectuées par les agents de la DIRCE. Ces emplois sont basés au centre d'entretien des Trois Massifs¹³. Toutefois, dans le cadre de leurs missions, les agents pourront être amenés à intervenir sur tout ou partie du réseau concédé à AREA.

Les agents de la DIRCE qui souhaitent poursuivre leur activité au sein de la société AREA expriment leur souhait d'affectation sur ces postes dans un délai de trois mois à compter de la proposition faite par la société AREA. En tout état de cause, la société AREA s'engage à garantir un emploi à chacun de ces agents.

1.2.4.- Déroulement de carrière au sein de la société concessionnaire

Pour la suite du déroulement de carrière au sein de la société concessionnaire, les agents en position de détachement bénéficient des mêmes possibilités et des mêmes règles que les salariés de la société.

Les agents en situation de mise à disposition progressent au sein de leur corps selon les possibilités et les règles fixées par leur statut. La DIR d'origine de l'agent doit veiller à solliciter l'avis de l'employeur pour s'assurer de la complétude des dossiers de promotions présentés aux CAP.

¹³ Le centre d'entretien des Trois Massifs est situé à Rives (Isère) sur l'autoroute A48, avec des implantations annexes situées au Crozet (Isère) sur l'autoroute A51 et à Saint Marcellin (Isère) sur l'autoroute A49.

En cas de promotion (grade, corps), la société concessionnaire pourra examiner la possibilité de proposer à l'agent une évolution de ses fonctions correspondant à l'évolution de son grade ou de son corps dans la fonction publique.

1.3.- Conditions d'accueil et de travail des agents de l'État

Les agents de l'État qui auront fait le choix de rejoindre la société concessionnaire, travailleront dans une structure nouvelle pour eux, avec une nouvelle organisation. L'accueil de ces agents est donc essentiel afin de garantir leur épanouissement professionnel, la continuité de l'exploitation, et en vue d'apporter une sécurité optimale pour les usagers de l'autoroute. La société concessionnaire doit donc informer les agents intéressés sur la société, ses métiers, son organisation du travail, sa politique HSCT, ainsi que sa politique en matière de formation et d'évolution professionnelle.

La société concessionnaire s'engage ainsi à mettre en œuvre les moyens nécessaires à une information complète des agents concernés sur leurs futures conditions d'emploi (convention collective, règlement intérieur, etc.) et de travail (document unique de prévention, politique de santé et de sécurité au travail) au sein de la société. Elle s'engage également à mettre en place un dialogue direct et individuel avec chaque agent de l'Etat concerné.

1.4.- Bilan social propre aux agents poursuivant leur activité au sein de la société concessionnaire

Conformément aux dispositions de l'article 18.2 du cahier des charges des concessions, les sociétés ESCOTA, APRR et AREA fourniront annuellement au concédant un bilan de la politique sociale propre aux agents de l'État accueillis en leur sein.

Pour cela, trois comités de suivi sont créés associant :

- la société ESCOTA et la DIRMED ;
- la société APRR et la DIRMC ;
- la société AREA et la DIRCE.

Ces comités suivront :

- l'accueil des agents dans la société concessionnaire ;
- la gestion des agents, notamment les conditions de travail et la formation ;
- l'évolution de la situation des agents.

Un rapport d'activité annuel de chaque comité sera joint au bilan social susmentionné.

Le bilan social est ensuite inscrit à l'ordre du jour du comité technique de la DIR concernée.

1.5.- Modifications intervenant en cours d'exécution du contrat de concession

Si le concessionnaire confie par contrat l'exploitation des sections concédées à un tiers, les droits et obligations définis dans la présente note sont transférés à ce tiers.

2.- Situation des agents qui ne souhaitent pas être affectés au sein d'une société concessionnaire d'autoroute.

2.1.- Principe d'une gestion déconcentrée des réorganisations de service

Chaque chef de service concerné prépare la réorganisation de l'activité de la DIR rendue nécessaire par les nouvelles mises en concession de sections autoroutières. Il lui appartient de prendre toutes les mesures utiles afin d'assurer une concertation constructive avec les représentants du personnel ainsi que de bonnes conditions d'information et d'accueil des agents concernés dans leurs nouvelles fonctions.

A cet effet, il est constitué dans chaque DIR concernée :

- une cellule d'accompagnement personnalisé mise en place afin d'identifier les possibilités d'affectations des agents ;
- un comité de suivi, réuni régulièrement afin de procéder à des points d'étape.

Sous réserve des compétences propres aux instances de concertation nationales ou régionales, à l'issue de son élaboration, un projet de service sera soumis à l'avis des représentants du personnel en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et en Comité technique (CT).

De même, les CAP et CCOPA devront être consultées, conformément aux règles qui les constituent.

2.2.- Les options proposées aux agents

Le dispositif mis en place repose sur deux principes :

- 1) Il ne peut y avoir, en aucun cas, de transfert automatique et contraint d'un agent à une société concessionnaire.
- 2) Dans la recherche de postes vacants, la DIR veillera à limiter les mobilités géographiques et fonctionnelles. Les agents subissant malgré tout une mobilité géographique pourront percevoir la prime de restructuration de service (cf. infra).

Afin d'éviter les mobilités contraintes, chaque DIR établira à son niveau un projet de service proposant des postes à tous les agents dont le poste serait supprimé ou modifié dans le cadre de la réorganisation de service consécutive à la mise en concession de sections nouvelles. Les DIR rechercheront :

- une affectation **prioritaire** au sein de la DIR et, dans la mesure du possible, sur un poste équivalent ou correspondant à sa qualification au plus près de son affectation d'origine et de son domicile ;
- à défaut :
 - une affectation dans les services de l'État (autre DIR ou autre service du ministère ou autre administration) sur un poste vacant ;
 - une possibilité d'affectation dans les services d'une collectivité territoriale, en fonction des possibilités offertes localement¹⁴.

Sous réserve de l'offre locale en postes ouverts à la mutation, la DIR veillera à organiser une bourse aux postes permettant d'offrir plusieurs choix d'affectation aux agents. Un processus de pré-positionnement sera ensuite organisé et l'administration veillera à respecter la priorité dans les choix exprimés par chaque agent. Lorsque l'administration ne donnera pas suite à un choix exprimé par un agent, il conviendra que la décision soit motivée.

Un agent peut avoir une vision personnelle des priorités et de la consistance des tâches qui lui reviennent et refuser la mobilité qui lui est proposée. Cependant, il ne peut porter atteinte au bon fonctionnement du service public ; chaque agent devra retrouver une affectation dans la nouvelle organisation afin d'assurer pleinement les missions de service public. A l'issue des processus de pré-positionnement ou de bourse aux postes, si l'agent persiste dans son refus d'accepter un nouveau poste, l'administration pourra prononcer une mobilité dans l'intérêt du service.

Dans les six mois qui suivent la prise de poste, chaque agent devra bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour faire le point sur les conditions d'adaptation au nouveau poste.

14

Les OPA des DIR ne bénéficient pas des mêmes dispositions pour rejoindre la FPT que les OPA des parcs départementaux transférés aux collectivités territoriales et dont le transfert avait été cadré par un dispositif législatif et réglementaire particulier prévoyant une intégration dans un cadre d'emploi de la FPT ou, à défaut d'intégration, une mise à disposition sans limitation de durée auprès de la collectivité. Une mise à disposition individuelle auprès d'une collectivité est possible, dans les conditions du décret 2011-1487 du 9 novembre 2011.

Les OPA des DIR qui souhaitent désormais intégrer la FPT disposent de deux possibilités :

- passer un concours de la FPT pour devenir fonctionnaire d'une collectivité territoriale ;
- être embauchés comme agents contractuels du fait de leurs compétences techniques particulières que l'on ne trouve pas forcément chez les fonctionnaires et dont une collectivité peut avoir besoin.

2.3.- Accompagnement des mobilités

Les agents peuvent bénéficier, dans les conditions prévues par les réglementations en vigueur, des compléments indemnitaires suivants :

- Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint¹⁵ ;
- Indemnité de départ volontaire¹⁶
- Complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)¹⁷
- Indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM)¹⁸

2.3.1.- Prime de restructuration de service

A compter du 1^{er} janvier 2016, les agents dont la nouvelle affectation se traduit par un allongement du trajet domicile-travail peuvent bénéficier du versement de la prime de restructuration dans les conditions suivantes :

	Allongement du trajet aller-retour compris entre 30 et 40 minutes ou entre 20 et 40 km	Allongement du trajet aller-retour compris entre 40 minutes et 1 heure 20 minutes ou entre 40 et 80 km	Allongement du trajet aller-retour supérieur à 1 heure 20 minutes ou à 80 km
Montant de base	1 500 €	3 000 €	8 000 €
Changement de résidence familiale sans enfant à charge	9 000 €	9 000 €	12 000 €
Changement de résidence avec enfant à charge	11 000 €	11 000 €	15 000 €

Un arrêté fixant la liste des services restructurés sera pris après avoir été préalablement soumis à l'avis du comité technique ministériel. Il convient de noter que l'arrêté attribuant le bénéfice de la PRS à une opération de restructuration emporte également, le cas échéant, le bénéfice de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité.

2.3.2.- Indemnité de départ volontaire

Il est rappelé que l'IDV est versée aux agents et OPA qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée. Ne peuvent bénéficier de l'indemnité, les agents se situant à cinq années au moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Il est rappelé également que le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 a mis fin à l'indemnité de départ volontaire pour les agents qui démissionnent pour mener à bien un projet personnel.

Le montant de l'IDV est calculé selon les modalités fixées par l'arrêté ministériel du 4 novembre 2008.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement mises en œuvre, le ministère en charge des transports souhaite offrir à ses agents le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire (IDV) dans les mêmes conditions que celles offertes aux agents de l'État dans le cadre des réorganisations de service liées à la mise en œuvre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

¹⁵ Décret n°2008-366 du 17 avril 2008 modifié instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

¹⁶ Décret n°2009-501 du 30 avril 2009 portant extension aux ouvriers de l'État de divers décrets indemnitaires.

¹⁷ Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire.

¹⁷ Décret n°2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositions indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique.

¹⁸ Décret n°2011-513 du 10 mai 2011 relatif à l'indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la fonction publique de l'Etat.

Le plan de relance autoroutier ne pouvant être rattaché aux opérations induites par ces dispositions législatives nouvelles, il convient d'adapter à ce cas particulier les dispositions du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire, sur le modèle de ce qui a été instauré par les articles 6 et 7 du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

Le secrétaire d'État chargé des transports s'engage à porter auprès de ses collègues du Gouvernement un projet de décret allant dans ce sens.

2.3.3.- Indemnité d'accompagnement à la mobilité

Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires de l'Etat. En conséquence, les agents non titulaires et les ouvriers des parcs et ateliers n'y sont pas éligibles.

L'agent qui est conduit, dans le cadre d'une restructuration de son service, à exercer ses fonctions dans un autre emploi de l'une des trois fonctions publiques (que ce soit par mutation, détachement ou intégration directe) peut à titre personnel :

- (i) conserver le bénéfice du plafond réglementaire des régimes indemnitaires applicables dans son corps ou emploi ;
- (ii) percevoir une indemnité d'accompagnement qui correspond à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans son emploi d'origine et le plafond réglementaire annuel en vigueur dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil. L'IAM est versée pendant une durée maximale de trois années.

Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'IAM.

2.3.4.- Complément indemnitaire d'accompagnement

Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires de l'Etat. En conséquence, les agents non titulaires et les ouvriers des parcs et ateliers n'y sont pas éligibles.

Le CIA permet le maintien, à titre personnel, de la rémunération en cas de mutation, de détachement ou d'intégration directe dans *un autre corps ou cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques*, dans le cadre d'une mobilité imposée par une suppression de poste.

Les conditions d'attribution et les modalités de calcul sont fixées par la note de gestion ministérielle du 19 décembre 2014 (texte non paru au journal officiel)¹⁹. Le CIA est cumulable avec la PRS mais il est exclusif de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité. Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail sont exclues du calcul du CIA.

2.3.5.- Maintien des rémunérations des agents mutés au sein de la DIR

Les trois sociétés concessionnaires d'autoroutes proposent 42 postes au sein de leurs services. Elles prévoient un dispositif d'accompagnement indemnitaire à même de garantir aux agents qui rejoindront leurs services des niveaux de rémunération au moins équivalents à ceux qu'ils percevaient avant transfert.

Pour ceux des agents qui ne rejoindront pas les sociétés concessionnaires d'autoroutes, un dispositif de même nature doit permettre de neutraliser les conséquences que pourrait avoir une organisation différente du travail sur le niveau de rémunération globale des agents à la suite d'une affectation dans un nouveau poste au sein de l'une des trois fonctions publiques.

¹⁹ La mise en œuvre du CIA nécessite que soit pris un arrêté listant les opérations y ouvrant droit ; cet arrêté doit être co-signé par le ministre chargé du budget et le ministre chargé de la fonction publique. Compte tenu des délais d'instruction, les services indiqueront à la DRH avant le 1^{er} avril 2015 s'il est nécessaire d'effectuer une saisine inter-ministérielle.

Il s'agit ainsi de créer une indemnité compensatoire exceptionnelle permettant de neutraliser, pour une période de trois ans maximum, les conséquences, sur le niveau de rémunération globale des agents, d'un changement d'organisation du travail ou d'une mutation interne ou externe. Un mécanisme dégressif la troisième année assurerait la fin du versement de cette indemnité ; la dégressivité ne serait pas appliquée aux agents partant en retraite la troisième année.

Le secrétaire d'État chargé des transports s'engage à porter auprès de ses collègues du Gouvernement un projet de décret allant dans ce sens.

2.4.- Formation et accompagnement à la mobilité professionnelle

Les agents bénéficient de tous les droits à formation prévus par la réglementation en vigueur²⁰ et plus particulièrement des dispositifs suivants :

- le bilan de compétences
- le congé de formation

Les services porteront une attention particulière à la formation et à l'accompagnement à la prise de poste, notamment pour les agents appelés à changer d'activité professionnelle ou de secteur. Les besoins de formation seront recensés et mis en œuvre sans tarder. Les DIR pourront s'appuyer sur les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) du ministère afin de construire avec les agents concernés les parcours de formation nécessaires.

²⁰ La circulaire ministérielle du 8 mars 2012 relative à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et guide ministériel pour le développement des compétences, consultables sur le site intranet du Ministère (<http://intra.rh.sg.i2/textes-r2888.html>)