



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le 20 octobre 2023

**Conséquences en matière de ressources humaines
de la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS
- Processus de transfert aux départements et métropoles -**

DOCUMENT-CADRE

Ce document-cadre a vocation à préciser les conséquences en matière de ressources humaines de la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS pour ce qui concerne le processus de transfert aux départements et métropoles.

1. Présentation générale de la réforme

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS) constitue une nouvelle étape de décentralisation du réseau routier national, pour une action publique au plus près des territoires et des citoyens.

Elle prévoit le transfert d'une partie du réseau routier aux départements et métropoles qui en ont fait la demande (article 38 de la loi), ainsi que l'expérimentation de la mise à disposition d'une partie de ce réseau auprès de régions candidates (article 40).

Il ne sera traité dans ce document que du transfert aux départements et métropoles. Un document du même ordre sera élaboré relativement aux expérimentations avec les régions.

Ce transfert de compétence prend effet au 1^{er} janvier 2024. Des éléments complémentaires de calendrier sont présentés ci-après.

Les listes des tronçons concernés et des collectivités bénéficiaires ont été fixées par décision du Ministre chargé des transports en date du 4 janvier 2023.

La mise en œuvre de cette loi est structurante pour les services du pôle ministériel et concerne les agents en charge de missions relevant du périmètre du réseau routier national transféré en poste dans les services suivants :

- des directions interdépartementales des routes Ile-de-France (DRIEAT/DiRIF), Ouest, Centre-Ouest, Sud-Ouest, Massif Central, Méditerranée, Centre-Est et Est ;

- des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement suivantes : Ile-de-France (DRIEAT), Pays de la Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est ;

Même si sa mise en œuvre est uniforme sur l'ensemble du territoire national, la réforme touche différemment ces services, en fonction de l'ampleur des demandes des collectivités et des suites qui y ont été données.

Les travaux menés avec les collectivités locales et leurs associations permettront de s'assurer de l'homogénéité du processus de transfert pour les agents quelle que soit la collectivité territoriale d'accueil.

2. Le processus de transfert aux départements ou métropoles et l'évolution de la position des agents

Le processus de transfert aux départements et aux métropoles repose sur l'application combinée de la loi 3DS et de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles¹.

En l'absence de mention explicite dans le présent document, les principes énoncés ci-après s'appliquent à l'ensemble des agents en poste dans les services ou parties de services concernés quel que soit leur statut : fonctionnaires, OPA et contractuels à durée indéterminée.

Le processus de transfert repose sur le calendrier prévisionnel suivant :

- **Transfert de compétence au 1^{er} janvier 2024**

Pour les services et les agents, ce transfert marque l'ouverture d'une phase de transition pendant laquelle les collectivités territoriales donnent leurs instructions aux chefs de service DIR et DREAL que chacun d'entre eux aura la charge de mettre en œuvre au sein du service qu'il dirige.

Les agents restent affectés au sein de leur service et restent agents de l'État.

- **Mise à disposition des services et des agents à titre individuel (date estimative 1^{er} avril 2024)**

Cette étape repose sur la signature de conventions de mise à disposition des services de l'État auprès des collectivités territoriales dont le cadre aura été au préalable fixé par le décret approuvant une convention-type qui a été soumise à l'avis du CSA ministériel du 1^{er} juin 2023. Ces conventions seront examinées par les CSA des services concernés tout début 2024 pour une signature avant le 1^{er} avril 2024.

A la date d'entrée en vigueur des conventions de mise à disposition, les agents positionnés dans des parties de service destinées à être transférées et exerçant en totalité leurs missions pour le compte de la collectivité sont individuellement mis à disposition du département ou de la métropole. Dès lors leur autorité d'emploi est la collectivité pour laquelle ils travaillent.

Les agents doivent à partir de cette date se conformer aux règles en vigueur au sein de ladite collectivité (temps de travail, hygiène et sécurité, exercice du droit syndical, etc...). Leurs conditions de travail deviennent celles de la collectivité. L'État reste leur autorité de gestion jusqu'à l'effectivité de l'exercice du droit d'option (cf. ci-après).

1 dite loi MAPTAM

Cette mise à disposition prévue par la loi s'applique « de droit » à l'ensemble des agents exerçant en totalité leurs missions pour le compte de la collectivité, en poste dans les services mis à disposition.

- **Transfert définitif de service**

Cette date de transfert sera fixée par décret en Conseil d'État. C'est la publication de ce texte qui ouvre une période de 2 ans d'exercice du droit d'option pour les agents mis à disposition.

Les situations sont variables selon le statut des agents :

Pour les fonctionnaires les choix ouverts sont :

- L'intégration dans la fonction publique territoriale (FPT), les agents deviennent agents de la fonction publique territoriale dans un grade d'un cadre d'emplois correspondant à leur grade actuel ;
- Le maintien dans la fonction publique de l'État mais avec un détachement sans limitation de durée dans le cadre d'emplois de la FPT.

Dans l'attente de la prise en compte de l'expression de leur droit d'option, les agents concernés demeurent en position de MAD.

A l'issue de la période d'exercice du droit d'option et, à défaut de formalisation du choix par l'agent, ce dernier restera fonctionnaire de l'État et sera détaché sans limitation de durée dans le cadre d'emplois de la FPT correspondant à son grade. Il pourra à tout moment demander à intégrer un cadre d'emplois de la FPT.

En l'absence de texte d'homologie pour les fonctionnaires, la détermination du cadre d'emploi et grade d'accueil s'effectue au regard d'une analyse des missions exercées par les agents² et d'une comparaison statutaire des corps d'origine et cadres d'emploi d'accueil.

Pour les ouvriers des parcs et ateliers les choix ouverts sont :

- Intégration dans la fonction publique territoriale (FPT), les agents deviennent agents de la fonction publique territoriale dans un grade d'un cadre d'emplois correspondant à leur classification ;
- Les agents peuvent choisir de demeurer agents de l'État en position de mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD).

² Le décret n° 2015-782 du 29 juin 2015 fixe les conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition de fonctionnaires de l'État en application des articles 83 et 86 de la loi 27 janvier 2014 (loi MAPTAM). Ce texte n'établit pas de tableau de correspondance entre les corps et les cadres d'emplois de la FPT.

Cette procédure repose sur l'article L511-1 du code général de la fonction publique (CGFP) qui, dispose que « le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers ».

Il en est de même pour le fonctionnaire détaché (Code général de la fonction publique, article L 513-8)

A l'issue de la période d'exercice du droit d'option et à défaut de formalisation du choix par l'agent, ce dernier restera mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) et sera géré conformément aux dispositions du cadre réglementaire actuel des OPA. Il pourra à tout moment demander à intégrer un cadre d'emplois de la FPT.

Le décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 est venu préciser les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers.

Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un droit d'option et deviennent au transfert définitif de service des personnels non titulaires de la fonction publique territoriale³. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Pour les fonctionnaires et les OPA, le calendrier d'exercice du droit d'option est variable selon la date de publication du décret portant transfert définitif de service.

Dans l'hypothèse d'une publication du décret permettant l'expression du droit d'option avant le 31/08/24, le droit d'option pourra être effectif :

- Au 1^{er} janvier 2025
- Au 1^{er} janvier 2026
- Au 1^{er} janvier 2027

Dans l'hypothèse d'une publication du décret au-delà de cette date, le calendrier d'effectivité du droit d'option est décalé d'une année :

- Au 1^{er} janvier 2026
- Au 1^{er} janvier 2027
- Au 1^{er} janvier 2028

3. Conditions d'exercice des missions durant la période de mise à disposition des agents

A compter du 1^{er} janvier 2024, date de transfert de compétence, la collectivité peut donner des directives aux chefs de de services déconcentrés de l'Etat mais le service n'est pas encore mis à disposition. Les agents restent dans leur position statutaire, affectés au sein du service de l'État et continuent d'exercer leurs missions.

La phase de mise à disposition des services et des agents s'ouvre à compter de la date de signature de la convention locale de mise à disposition des services aux départements ou métropoles ou à la date d'effet prévue par ce document.

Durant cette période, l'agent mis à disposition continue d'appartenir à son corps d'origine, à en percevoir la rémunération correspondante, tout en effectuant ses missions pour le compte d'une collectivité territoriale. La décision administrative de mise à disposition est prise par l'administration d'origine de l'agent.

Conditions d'organisation du travail

3 Loi MAPTAM, Article 87

Les collectivités fixent l'organisation du travail et les conditions de travail liées à l'exécution des compétences transférées et donnent à ce titre les instructions nécessaires à la réalisation des tâches à effectuer.

Organisation du temps de travail

Les modalités de l'organisation du temps de travail des agents mis à disposition sont fixées par la collectivité en fonction des conditions d'application et de mise en œuvre qu'elle définit. Le règlement intérieur applicable est celui de la collectivité.

Autorisation de conduite des véhicules de service et des engins

Les autorisations de conduite sont délivrées par la collectivité territoriale

Hygiène et sécurité

Les règles de prévention applicables relèvent de la collectivité qui a en charge de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service et de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents qu'elle emploie, dans le respect de la réglementation et des règles de l'art qui s'imposent aux missions dont la collectivité est responsable.

Suivi social des agents et action sociale

L'agent mis à disposition continue à bénéficier du suivi par le service social de la DIR ou de la DREAL. Il continue également à bénéficier des prestations d'action sociale individuelle servies par les MTECT-MTE, sous réserve du principe du non cumul avec des prestations de même nature servies par la collectivité, et ce jusqu'à l'exercice de son droit d'option.

L'agent bénéficie des prestations d'action sociale de nature collective délivrées par la collectivité (restauration, arbre de Noël notamment) à compter du transfert des moyens financiers correspondants, c'est-à-dire du transfert définitif des services.

Médecine de prévention

Dès lors que la collectivité territoriale devient autorité d'emploi (c'est-à-dire à compter de la phase de mise à disposition), elle devient compétente pour fixer les conditions d'emploi des agents mis à sa disposition et il lui revient d'éviter toute altération de la santé physique et mentale de ces agents du fait de leur activité professionnelle.

Dans ce cadre, ces agents relèvent du service de médecine préventive de la collectivité, dont l'équipe médicale est chargée de la surveillance médicale des agents et de l'action sur le milieu professionnel (Cf. Circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires).

Les dossiers médicaux en santé au travail des agents mis à disposition doivent donc être communiqués au médecin du travail du service d'accueil, dans le respect d'un certain protocole dont l'accord écrit des agents concernés.

Accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles

Concernant les CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle des OPA : les dossiers accidents de service, accidents du travail (pour les OPA) et maladies professionnelles sont instruits par le ministère qui, après avis de la collectivité (et notamment du médecin du travail de cette dernière, en particulier pour les déclarations de maladie professionnelles des fonctionnaires) prend les décisions correspondantes. Des rapports de la hiérarchie et du médecin du travail pourront être sollicités par la DIR/DREAL d'origine afin d'instruire les dossiers.

Le ministère supporte les charges qui résultent de l'accident de service, de travail ou de la maladie professionnelle.

La collectivité doit diligenter l'enquête qui doit déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu et les conséquences apparentes de l'accident, dans le cadre de la politique de prévention mise en œuvre par la collectivité et en lien avec le comité social territorial de la collectivité.

Couverture de la responsabilité

Il revient à la collectivité de supporter les conséquences dommageables des fautes de service qui pourraient être imputables à l'action de l'agent, d'assurer sa protection fonctionnelle qui comprend notamment la protection des agents victimes mis en cause pénalement dans l'exercice de leurs missions.

Exercice des droits syndicaux

Dès l'effectivité de la convention de mise à disposition du service, les agents mis à disposition à titre individuel sont sous l'autorité d'emploi de la collectivité pour laquelle ils travaillent. Ils sont soumis à ses règles collectives. Ils disposent des droits syndicaux de la fonction publique territoriale et deviennent électeurs au Comité social territorial de la collectivité.

Ils perdent leur qualité d'électeur au CSA de leur service d'origine et au CSA ministériel au moment de leur mise à disposition à titre individuel et par conséquent leur mandat de représentant, s'ils sont élus.

Le remplacement des représentants ayant perdu leur qualité d'électeur se fait sur la base de l'article 22 du décret n°2020-1427 relatif aux comités sociaux dans les administrations et établissements publics. L'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne des remplaçants dans l'ordre de la liste de candidatures, d'abord les titulaires, puis les agents non élus sur la liste. Si l'organisation syndicale est dans l'incapacité de pourvoir aux sièges, elle désigne son représentant parmi les agents relevant du périmètre du comité social d'administration éligibles au moment de la désignation.

La possibilité de bénéficier d'une décharge d'activité étant liée à la qualité d'électeur au CSA ministériel, les agents mis à disposition ne peuvent dès lors plus bénéficier de la part de l'État de décharges d'activité de service (DAS), ni de coupons.

Dans le cas où plus de 20% du corps électoral du CSA de la DIR serait transféré, il ne pourra être procédé au remplacement des agents pour le reste du mandat à couvrir. De nouvelles élections professionnelles seront organisées.

Les agents, fonctionnaires, ouvriers des parcs et ateliers et contractuels, continuent de relever de la commission administrative paritaire compétente ou commission consultative dont ils relèvent. Ils restent électeurs et éligibles et peuvent continuer d'exercer, le cas échéant, leur mandat de représentant. Ils peuvent dans ce cas bénéficier d'ASA (autorisations spéciales d'absence) pour participer aux réunions de ces commissions.

Traitements et indemnités

L'agent continue à percevoir sa rémunération versée par le MTECT-MTE.

L'autorité de gestion assure le versement du traitement, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que du régime indemnitaire de l'agent sur la base des règles en vigueur au sein du pôle ministériel.

L'agent en MAD ne peut percevoir aucun complément de rémunération de la part de l'autorité d'emploi portant sur ces mêmes éléments de rémunération.

Le paiement des frais de déplacement et de formation est pris en charge par le service de l'Etat pendant la période de mise à disposition des services aux collectivités, puis par les collectivités à compter du transfert de services.

Droits à congés et autorisations d'absence

Congés annuels - Ils sont gérés par les collectivités sur la base des droits statutaires de l'agent.

Congés bonifiés - La collectivité a le pouvoir de décision sur la demande formulée par l'agent (contrôle de régularité et d'opportunité). Elle informe le service de l'Etat (DIR ou DREAL) en lui fournissant un relevé des agents bénéficiant de congés bonifiés chaque année.

Congés maladie

Concernant les congés maladie ordinaires (CMO), l'original de l'arrêt de travail est transmis par la collectivité au bureau RH de la DIR et de la DREAL, pour suite à donner en lien avec la paie (carence, demi-traitement...) et pour consultation des instances médicales compétentes lorsque les dispositions réglementaires en matière de gestion des CMO le prévoient.

Concernant les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD) des fonctionnaires et des OPA, ainsi que les autorisations spéciales d'absence des OPA : l'Etat instruit les demandes et transmet les décisions aux collectivités (arrêtés, et tout élément en lien avec le fonctionnement de la collectivité).

Autorisations d'absence

Les autorisations sont accordées par les collectivités en application des textes qui leur sont applicables.

Compte épargne temps (CET)

Les agents continuent à bénéficier de leur CET pendant la MAD.

Les collectivités gèreront les CET des agents à compter du transfert définitif de service, les demandes de dépôt de jours sur le CET, ainsi que les demandes d'utilisation des jours déposés sur le CET et les demandes de monétisation. Les collectivités seront destinataires des soldes des comptes épargne temps détenus par les agents à la date du transfert de service.

Droit à la formation

Les agents mis à disposition bénéficient des formations organisées par leur collectivité d'accueil, exception faite des formations proposées par le Conseil national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

En matière de préparation aux examens et concours et de formation continue, les agents mis à disposition peuvent continuer à bénéficier des formations organisées par le pôle ministériel, après accord de la collectivité.

L'administration d'origine autorise les congés de formation après accord de l'autorité d'emploi dans le cadre des dispositions du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Les éventuelles dépenses occasionnées lors du congé de formation, autres que le traitement ou l'indemnité forfaitaire servie à l'agent concerné, sont supportées par les collectivités, dans le cadre des dispositions réglementaires dont elles relèvent.

L'évaluation professionnelle

Le supérieur hiérarchique au sein de la collectivité territoriale conduit l'entretien d'évaluation, établit le compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent et le transmet à son service d'origine à qui il revient de l'adresser pour classement au service tenant le dossier de l'agent. Le format du rapport est choisi librement par la collectivité.

Conditions de gestion

Promotion

L'agent reste membre de son corps et conserve ses droits à l'avancement dans ce dernier.

A ce titre, les services d'origine des agents (DIR et DREAL) produisent une liste des agents promouvables et sollicitent les collectivités pour proposer des agents sur la base des listes transmises. Les collectivités font remonter leurs propositions aux services d'origine des agents.

Les circulaires de promotion établies en application des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles sont transmises aux collectivités.

Concours internes et examens professionnels

Les concours internes et examens professionnels organisés par le pôle ministériel sont accessibles aux agents en MAD. Les services accomplis en position de MAD constituent des services effectifs dans le corps au titre de l'ancienneté requise statutairement pour la présentation des concours et examens par la voie interne, ainsi que pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement. Les informations relatives aux concours sont transmises aux collectivités.

Mutations

Durant la période de mise à disposition, l'agent conserve la possibilité de demander sa mutation au sein du pôle ministériel dans le cadre des procédures de mobilité en vigueur. Il se réfère au site Choisir le Service Public pour avoir connaissance des postes vacants via le site internet de recrutement du ministère.

Les décisions de mutation continuent de relever de l'autorité de gestion (DIR, DREAL ou administration centrale selon le corps de l'agent). Les demandes formulées par les agents doivent donc être transmises au service d'origine qui assure le lien avec le service qui propose le poste à la mutation. Le PM 104 est signé par le service d'origine de l'agent après avis de la collectivité.

La demande de mobilité d'un agent mis à disposition et occupant un poste dans un service mis à disposition ou transféré à une collectivité territoriale dans le cadre de la loi 3DS qui veut rejoindre un autre service de cette même collectivité territoriale hors périmètre du service mis à disposition ou transféré (ou d'une autre collectivité), prend la forme d'un détachement de droit commun au sein de la fonction publique territoriale et non d'une mutation.

Ainsi, si l'agent n'exerce plus de fonctions dans les domaines de compétences transférés à sa collectivité d'accueil, ou s'il change de collectivité, le changement d'affectation doit nécessairement s'accompagner d'une fin de MAD sur le fondement de la loi 3DS, et d'une nouvelle décision le plaçant

en détachement de droit commun. Il peut également demander une intégration dans un cadre d'emplois de la FPT.

Autres changements possibles de positions statutaires

L'agent conserve le bénéfice des dispositions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions. Il peut solliciter auprès de son administration d'origine le placement dans l'une des positions prévues statutairement (disponibilité, détachement, autre mise à disposition).

L'agent informe sa hiérarchie au sein de la collectivité qui formule un avis. L'autorité de gestion recueille l'avis de la collectivité d'accueil avant de prendre la décision. La DIR et la DREAL s'assurent que le formulaire renseigné contient l'avis de la collectivité.

Dans l'hypothèse où ce changement conduirait à l'exercice d'une activité privée, la demande de l'agent mis à disposition doit être transmise au service d'origine de l'agent qui l'instruit en lien avec la DRH du MTECT-MTE au regard des règles définissant les obligations déontologiques définies par le code général de la fonction publique.

Obligations de l'agent et déontologie

Autorisation de cumul

L'autorisation de cumul d'activité est délivrée par le service d'origine, DIR ou DREAL, après avis favorable de la collectivité.

Exercice du pouvoir disciplinaire

En cas de faute d'un agent pouvant donner lieu à sanction disciplinaire, la collectivité établit un rapport circonstancié qu'elle adresse à l'administration d'origine. C'est l'autorité de gestion (DIR ou DREAL ou DRH), détentrice du pouvoir de nomination, qui exerce le pouvoir disciplinaire même si les fautes ont été commises au sein de la collectivité.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition, sur proposition de l'administration d'accueil.

Droit à la retraite

Il intervient dès que l'agent mis à disposition en fait la demande ou atteint la limite d'âge de son emploi d'origine. Les services accomplis dans l'organisme d'emploi constituent des services faits et sont comptabilisés par l'autorité de gestion qui instruit le dossier de pension. Les agents gardent le bénéfice du service actif. S'ils n'ont pas déjà comptabilisé 17 ans en service actif, ils continueront à en bénéficier pour autant qu'ils restent sur des fonctions y ouvrant droit. La durée des services effectués ouvrant droit au service actif avant le transfert de service est calculée et transmise aux collectivités concernées.

Les OPA MADSLD restent affiliés au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Les agents mis à disposition ne peuvent être affiliés par la collectivité à un autre régime de base ou de retraite complémentaire. Les services accomplis auprès de la collectivité constituent des services faits et sont pris en compte par l'administration d'origine qui instruit le dossier de pension.

4. Les garanties apportées aux agents

En fonction de leur poste, les agents affectés dans les services concernés par le transfert peuvent se répartir selon 3 situations.

1. Les agents qui exercent **en totalité** leurs missions sur des postes et des compétences transférées à une **unique collectivité territoriale** :

Les postes sont transférés aux collectivités et les agents affectés sur ces postes ont vocation à rejoindre la collectivité conformément aux modalités de la loi. Ils en seront informés individuellement avant le début du processus de candidature décrit ci-après.

Les agents pourront se prévaloir de plusieurs garanties :

- La garantie de bénéficier d'un poste qui correspond à leur grade au sein d'un département ou d'une métropole
- La garantie du maintien de leur rémunération (dans le cadre des dispositifs d'accompagnement présentés ci-après) pendant la période où ils seront mis à disposition
- Exercice d'un droit d'option sur la position administrative d'accueil
- L'accompagnement du CMVRH pour les accompagner dans leur projet professionnel
- La possibilité de candidater sur un poste vacant au sein des MTECT/MTE

2. Les agents qui exercent **en totalité** leurs missions sur des postes et des compétences transférées à **plusieurs collectivités territoriales** :

Leur poste est nécessairement modifié. Ils/elles ont vocation sur la base du volontariat à rejoindre une collectivité.

3. Les agents qui exercent **partiellement** leurs missions sur les compétences transférées

Le principe du volontariat s'applique pour ces agents afin de leur permettre de rejoindre les collectivités sur un poste destiné à être transféré.

Les agents dans les situations 2 et 3 pourront se prévaloir de plusieurs garanties :

- Le principe du volontariat pour se positionner sur un nouveau poste, dès lors que les agents exercent en totalité leurs missions sur des postes et des compétences transférées à plusieurs collectivités territoriales ou partiellement leurs missions sur les compétences transférées.
- La garantie du maintien de leur rémunération (dans le cadre des dispositifs d'accompagnement présentés ci-après) pendant la période où ils seront mis à disposition
- L'appui du CMVRH pour les accompagner dans leur projet professionnel

Le processus de candidature des agents dans les situations 2 et 3 sur les postes destinés à être transférés aux collectivités territoriales sera réalisé d'ici mi-décembre 2023. Dans ce cadre, il est préalablement requis :

- d'une part que soit définie l'organisation cible du service et, le cas échéant, que le CSA du service soit consulté sur cette organisation,
- d'autre part que la description des postes qui ont vocation à être transférés en collectivité soit connue, le cas échéant à l'issue d'un travail partenarial entre les services de l'État et ceux des collectivités locales bénéficiaires.

Ces conditions devront être remplies avant l'ouverture du processus de candidature sur les postes en DIR et DREAL destinés à être transférés ; ce processus sera ouvert simultanément aux agents des DIR et DREAL. Il débutera par une phase de diffusion des fiches de postes destinés à être transférés et d'information sur lesdits postes. En cas de projet de réorganisation des services, l'information portera

également sur les éléments connus de l'organisation future des services. Les agents pourront alors candidater sur ces postes destinés à être transférés. Une coordination entre DIR et DREAL sera mise en place pour gérer le processus de candidatures. Les collectivités seront tenues informées. A l'issue, chaque agent ayant candidaté sera informé individuellement de l'issue de sa candidature. Tous les agents concernés auront accès aux postes destinés à être transférés.

Les agents dont la candidature est retenue seront positionnés au 31 décembre 2023 sur un poste destiné à rejoindre une collectivité territoriale.

Les agents qui à l'issue de ce processus ne seront pas positionnés sur un poste destiné à être transféré resteront dans leur service. Leurs missions seront précisées par le chef de service déconcentré avant le 31 décembre 2023. Le CMVRH accompagnera de manière renforcée les services et les agents dans le repositionnement de ces agents sur des postes au sein des services concernés ou d'autres services du pôle ministériel.

5. Les dispositifs d'accompagnement financier

L'arrêté du 13 juin 2023 a accordé la qualification de restructuration à la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS et a ouvert au profit des agents impactés, pour une durée de trois ans, les dispositifs d'accompagnement adaptés.

Sous réserve de l'analyse individuelle de leur éligibilité, les dispositifs d'accompagnement présentés ci-après sont applicables à ces agents.

La durée maximale de 3 ans est fixée par le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics

Cette durée étant insuffisante pour couvrir la totalité de la procédure d'exercice du droit d'option ouverte aux agents dans le cadre du dispositif MAPTAM, une procédure de réexamen de cet arrêté sera initiée avant le terme du dispositif afin de permettre une continuité de mise en œuvre

Le projet d'arrêté prévoit l'ouverture des dispositifs indemnitaires suivants :

- La prime de restructuration de service (PRS) – bénéficiaires : fonctionnaires, OPA et CDI

La PRS vise à faciliter les mobilités géographiques. Elle se compose de deux parts, la première part prend en compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, la seconde part prend en compte la situation familiale résultant le cas échéant du changement de résidence familiale ou de la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale.

Pour les agents transférés aux collectivités territoriales, le bénéfice de la PRS cesse à compter du transfert définitif des services de l'État aux collectivités territoriales.

- L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)

Cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration d'un agent, (fonctionnaire, OPA ou contractuel en CDI), oblige son conjoint ou partenaire de PACS à cesser son activité professionnelle

- L'indemnité de départ volontaire (IDV) - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et CDI

Une IDV peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration de service.

- Le complément indemnitaire d'accompagnement (Cia) - bénéficiaires : Fonctionnaires

Le Cia vise à faciliter les changements d'employeurs au sein de la fonction publique en apportant au fonctionnaire concerné une garantie de rémunération notamment dans le cas de changement de fonction publique.

Le montant du Cia est égal à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant le changement de fonction et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent. Le Cia est versé mensuellement pendant trois ans, durée renouvelable éventuellement une fois.

Le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 exclut du calcul du Cia les primes et indemnités liées à l'organisation du travail (indemnité de service fait, astreintes et heures supplémentaires).

- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et CDI

Cette indemnité vise les agents dont le poste a été restructuré et dont le changement de fonctions nécessite une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi.

- Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A (dont ICTPE et CAEDAD) au sein des services de l'État et dont l'emploi est affecté par une réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions peuvent conserver, à titre personnel, le bénéfice de cet emploi fonctionnel (maintien d'indice à titre personnel) par dérogation aux dispositions régissant les durées maximales de détachement des fonctionnaires dans les emplois fonctionnels.

Dispositifs spécifiques

Indemnité compensatrice temporaire des routes (ICTR)

Cette indemnité est portée par le décret n°2023-891 du 21 septembre 2023 relatif à l'indemnité compensatrice temporaire des routes attribuée à certains agents du ministère en charge des transports affectés au sein des services concernés par la mise en œuvre de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. Elle permet d'instaurer une garantie en matière de rémunération prenant en compte les indemnités de service fait. Elle concerne les agents :

- mis à disposition d'une collectivité territoriale à titre individuel,
- affectés dans la partie de service mise à disposition d'une collectivité territoriale,
- impactés par une réorganisation à la suite des mises à disposition des collectivités territoriales en application des articles 38, 40 et 151 de la loi du 21 février 2022.

Le dispositif courra jusqu'à la fin de la mise à disposition, dans la limite, uniquement pour les OPA, de l'expiration de leur droit d'option pour intégrer un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Pour les autres agents éligibles, le dispositif courra jusqu'à la première mobilité à l'initiative de l'agent ou au plus tard trois ans après la date d'effet de la réorganisation.

L'ICTR n'est pas cumulable avec le complément indemnitaire d'accompagnement prévu par l'arrêté de restructuration et présenté ci-avant.

Bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et contractuels

6. Les dispositifs d'accompagnement des agents

Les agents bénéficieront d'un accompagnement soutenu de la part du MTECT/MTE, qui pourra mettre en œuvre :

- Le congé de transition professionnelle - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et contractuels en CDI

Le congé de transition professionnelle permet, pour les agents dont le poste est susceptible d'être supprimé dans un contexte de restructuration, de favoriser l'accès à des formations longues permettant d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier au sein de la fonction publique ou dans le secteur privé.

- La mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé - bénéficiaires : Fonctionnaires

Le fonctionnaire bénéficie d'une mise à disposition d'une durée maximale d'une année qui s'inscrit dans la réalisation d'un projet professionnel.

- L'accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel – Bénéficiaires : l'ensemble des agents concernés.

Ce dispositif distingue les situations suivantes :

- Dispositif de droit commun

Les agents dont les postes sont transférés en totalité à une unique collectivité ou à plusieurs collectivités pourront bénéficier d'un appui pour les aider à élaborer un projet professionnel au sein de l'administration, pouvant comprendre si besoin la réalisation d'un bilan de parcours professionnel personnalisé.

Cet accompagnement est réalisé par les conseillers mobilité carrière du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), dans le cadre du dispositif d'accompagnement de droit commun.

- Dispositif renforcé pour les agents exerçant partiellement leurs missions sur les compétences transférées

Dans le cadre de la loi 3DS, un dispositif renforcé est mis en œuvre pour répondre prioritairement aux questions des agents dont le poste serait restructuré. Le CMVRH réalisera des entretiens individuels afin d'accompagner prioritairement les agents concernés par ces restructurations, dans l'établissement de leur projet professionnel.

Le CMVRH interviendra à l'initiative des agents eux-mêmes, des services, des managers de proximité ou du dispositif d'écoute mis en place à l'échelle de chaque DIR ou DREAL.

Ces entretiens individuels seront réalisés par les conseillères et conseillers mobilité-carrière des CVRH, au plus près des agents (niveau districts pour les DIR), et auront pour objectifs :

- d'écouter leur perception de l'impact sur leur situation professionnelle et personnelle,
- de connaître les contraintes personnelles,

- de définir leur besoin d'accompagnement, de les aider à identifier et valoriser leurs compétences, à prendre conscience de leur potentiel et leur capacité à évoluer et à construire un projet professionnel.

Ces entretiens seront poursuivis en tant que besoin avec un suivi personnalisé jusqu'à la prise de poste, incluant plusieurs démarches :

- des entretiens thématiques individuels complémentaires

- des ateliers individuels ou collectifs, pour aider au transfert/positionnement/repositionnement, pour aider à développer et valoriser des compétences, pour aider à la mobilité interne/externe, notamment préparer les entretiens de recrutement et faciliter la prise de poste.

Le CMVRH pourra également au besoin, en lien avec les services et la ZGE concernée, mettre en relation les agents à repositionner avec des employeurs susceptibles d'être intéressés par leurs compétences, si cela se révèle possible sur le bassin d'emploi visé par l'agent.

Le CMVRH pourra recevoir en tant que de besoin les agents en entretiens après leur prise de poste, si cela est pertinent.

L'ensemble de la démarche d'accompagnement fera l'objet d'une évaluation post-démarche auprès d'un panel représentatif d'agents accompagnés, dans les 6 mois qui suivront leur transfert. Elle visera à :

- comprendre comment la démarche d'accompagnement mise en place a été perçue par les agents, et quels ont pu en être les effets en matière d'accompagnement du transfert ou repositionnement,
- échanger sur le vécu des agents, sur leur transfert ou repositionnement et la mise en place de l'accompagnement dans leur prise de fonction (professionnalisation, ...).

Un dispositif d'écoute pourra être mis en place par les chefs de service concernés en vue de constituer pour les agents un premier niveau d'information et de renseignement.

Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

L'accompagnement consacré au repositionnement des agents devra tout particulièrement intégrer une dimension RPS prenant en compte :

- le transfert de compétences des métiers route ou support de l'État vers les collectivités territoriales,
- les conséquences sur le fonctionnement et l'organisation des DIR et des DREAL résultant du transfert des missions et au départ des agents

Les acteurs de la prévention seront sensibilisés à la problématique spécifique de cette opération de décentralisation. Le dispositif national de la cellule d'écoute ministériel est mis à la disposition de tous les agents concernés et leur permettra de bénéficier d'un accueil confidentiel, d'écoute et de soutien par des spécialistes (psychologues et psychologues du travail) extérieurs à l'administration. La mobilisation et l'association des médecins du travail, psychologues du travail, assistants et conseillers techniques de service social, des assistants et conseillers de prévention est recommandée. Elles sont le lieu d'expression des agents se sentant en situation des RPS.

7. L'exercice du droit d'option

Dans le délai de deux ans à compter de la date de publication du décret fixant le transfert définitif des services, les agents peuvent exercer leur droit d'option, c'est-à-dire choisir soit le statut d'agent territorial (intégration), soit le maintien du statut d'agent de l'État (détachement ou mise à disposition pour les OPA).

Les éléments présentés présentent la situation comparative pour les fonctionnaires entre les situations de DSLD et d'intégration. Pour les OPA, la comparaison s'effectue entre les éléments de la MAD présentés précédemment et l'intégration.

En fonction de l'option choisie, les éléments relatifs au déroulement de la carrière (avancement, mobilité, concours internes et examens professionnels) sont les suivants.

7-1– Avancement

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|--|---|
| <p>Le principe de la double carrière s'applique :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'agent avance en parallèle dans son corps d'origine et dans le cadre d'emplois de détachement,- il peut bénéficier d'une promotion dans le corps d'origine au sein de la FPE et d'une promotion dans le cadre d'emplois de la FPT. <p>En cas de changement d'échelon ou de grade dans son corps d'origine, suite à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel, ou suite à une promotion au choix, il pourra être tenu compte de ce changement, s'il est plus favorable, dans son cadre d'emplois de détachement si le poste occupé est ouvert à ce nouveau grade.</p> <p>Les évolutions intervenues dans le cadre d'emplois de détachement seront prises en compte au moment d'une éventuelle fin de détachement et d'une réintégration dans le corps d'origine dans la fonction publique de l'État (FPE), sous réserve qu'elles soient plus favorables.</p> | <p>L'agent bénéficie du droit à l'avancement d'échelon selon les conditions statutaires du cadre d'emplois d'intégration.</p> <p>Il peut bénéficier d'un avancement de grade et/ou d'une promotion interne au sein de la FPT, selon les conditions statutaires du cadre d'emplois d'intégration et selon les règles de gestion en vigueur au sein de la collectivité.</p> |

Pour les fonctionnaires qui optent pour le détachement, les possibilités d'avancement dans le corps d'origine sont encadrées par les lignes directrices de gestion (LDG) du pôle ministériel relatives aux parcours professionnels et aux promotions.

7-2–Mobilité

C'est la possibilité, pour tout agent de la fonction publique, de changer de poste au sein de l'administration, de la collectivité d'accueil ou vers une autre collectivité.

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|--|--|
| <p>L'agent a la possibilité de faire une mobilité au sein de la même collectivité.</p> <p>- Si l'agent souhaite rejoindre un poste dans une autre collectivité territoriale : il doit demander sa réintégration dans la FPE, puis un détachement de droit commun (c'est à dire avec une durée limitée, définie par accord entre le ministère et la collectivité d'accueil, éventuellement renouvelable).</p> <p>- Si l'agent souhaite le retour dans la FPE : il doit demander la fin du détachement et la réintégration sur un poste vacant. Il sera fait droit à sa demande dans un délai maximal de deux ans, ou au-delà de cette période, dès la première vacance de poste.</p> | <p>L'agent peut effectuer une mobilité au sein de la FPT :</p> <p>- dans la même collectivité territoriale : la décision incombe à l'autorité territoriale ; L'agent doit candidater sur les postes vacants ouverts à son grade, et être retenu.</p> <p>- dans une autre collectivité territoriale : les mobilités sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. L'agent doit se porter candidat sur des postes vacants au sein des collectivités et être recruté.</p> <p>L'agent peut postuler dans la FPE, selon les conditions de recrutement de la FPE applicables aux agents issus des collectivités.</p> |

7-3 - Concours internes et examens professionnels

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|---|--|
| <p>L'agent peut passer les concours internes et les examens professionnels de la FPE, selon les conditions fixées dans les statuts particuliers du corps concerné.</p> <p>En cas de réussite avec un changement de corps, il sera nommé sur un poste dans la FPE, mettant ainsi fin à son détachement.</p> <p>En cas de de réussite d'un concours ou d'un examen professionnel dans son corps d'origine occasionnant un changement d'indice, il pourra être tenu compte de ce changement, s'il est plus favorable, dans son cadre d'emplois de détachement et si le poste occupé est ouvert à ce nouveau grade.</p> | <p>L'agent peut passer les concours internes et les examens selon les conditions fixées dans les statuts particuliers du cadre d'emplois visé.</p> <p>Quand l'agent réussit un concours, il est inscrit sur une liste d'aptitude. Pour être nommé, l'agent doit postuler sur des postes vacants ouvert au grade correspondant au sein des collectivités et être recruté.</p> <p>Il peut également passer les concours de la FPE, selon les conditions fixées dans les statuts particuliers des corps auxquels il souhaite accéder.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Il peut également passer les concours de la FPT, selon les conditions fixées dans les statuts particuliers des cadres d'emploi auxquels il souhaite accéder.</p> | |
|---|--|

7-4 - Formation

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|---|---|
| <p>L'agent bénéficie des formations organisées par la collectivité d'accueil et celles proposées par le CNFPT.</p> <p>Il peut s'agir de formation préparatoire à un concours, mais aussi d'une formation continue de perfectionnement, professionnelle, personnelle. Chaque demande est soumise à l'accord de la collectivité.</p> <p>L'agent peut aussi bénéficier des préparations aux concours et examens organisés par son administration d'origine, après accord de la collectivité d'accueil.</p> | <p>L'agent bénéficie des formations organisées par la collectivité d'accueil et celles proposées par le CNFPT.</p> <p>Il peut s'agir de formation préparatoire à un concours, mais aussi d'une formation continue de perfectionnement, professionnelle, personnelle. Chaque demande est soumise à l'accord de la collectivité.</p> <p>En tant qu'agent de la FPT, il ne peut plus bénéficier des formations de l'Etat, ni des préparations aux concours et examens.</p> |

7-5 - Représentation syndicale

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|--|---|
| <p>Le principe de la double carrière s'applique ; l'agent peut voter et être élu à la fois pour la CAP compétente pour le cadre d'emplois d'accueil et pour la CAP compétente pour son corps d'origine.</p> <p>Il peut voter et être élu au comité social territorial (CST) de la collectivité d'accueil</p> | <p>L'agent peut voter et être élu pour la CAP compétente pour le cadre d'emplois d'accueil.</p> <p>Il peut voter et être élu au comité social territorial (CST) de la collectivité d'accueil.</p> |

7-6 - Retraite

| Détachement sans limitation de durée | Intégration dans la FPT |
|---|---|
| <p>L'agent bénéficie des droits à la retraite dans son corps d'origine et il relève des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite (régime Etat - SRE).</p> <p>Ce sont les services de l'Etat qui procèdent à la liquidation de la retraite.</p> <p>L'agent conserve le bénéfice du service actif (si l'agent a moins de 17 ans de service actif, il est possible de compléter la durée requise avec des fonctions dans la collectivité d'accueil similaires à celles qui ouvrent droit au service actif dans la FPE).</p> | <p>L'agent relève de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales). Il percevra une pension pour l'ensemble de la carrière (FPE + FPT). Les services effectués en tant que titulaire, stagiaire et non titulaire validés, sont pris en compte.</p> <p>La collectivité procèdera à la constitution du dossier de pension.</p> <p>L'agent conservera le bénéfice du service actif (si l'agent a moins de 17 ans de service actif, il est possible de compléter la durée requise avec des fonctions dans la collectivité d'accueil similaires à celles qui ouvrent droit au service actif dans la FPE).</p> <p>Les ex OPA relèvent également du régime de retraite de la CNRACL. Les droits acquis dans chaque régime de pension de retraite sont proratisés selon leur durée (les OPA, au sein de la FPE, relèvent du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat). Ils bénéficient du maintien de l'allocation amiante, ainsi que d'une garantie d'un montant de pension équivalent à celui perçu s'ils étaient restés OPA à l'Etat.</p> |

8. Organisation du dialogue social

La mise en œuvre de la réforme repose sur un dialogue social formel mené tant au niveau national que local. :

- CSA Ministériel
 - o juin 2023 pour avis sur l'arrêté de restructuration et sur le décret portant mise à disposition des services aux départements ou métropoles
 - o en 2024 sur le décret portant transfert définitif de service
- CSA locaux des DIR et des DREAL
 - o Avant le lancement du processus de candidature sur les ajustements éventuels des organisations des services routiers liés aux transferts

- Entre le 1/1/24 et le 31/03/24 sur les conventions de mise à disposition des services aux départements ou métropoles

Un dialogue social informel est également institué aux différentes étapes du processus au travers d'un comité de suivi spécifique à cette réforme. Des échanges peuvent avoir lieu en sus pour information à toutes les étapes de la réforme.

9. Les dispositifs d'information des agents

Sur la base des cadrages nationaux élaborés par l'administration centrale, l'information des agents sera principalement réalisée au sein de leur service employeur.

Une foire aux questions alimentée par la DMR et la DRH sera disponible sur l'intranet du ministère afin de répondre aux principales interrogations des agents. Des dispositifs spécifiques de communication à destination des agents, à toutes les étapes du processus seront mis en place en tant que de besoin : entretiens, dépliants, webinaires, déplacements sur site. Au-delà de la diffusion d'information générale, les vecteurs de communication seront étudiés pour toucher aussi directement que possible les agents concernés, en lien avec les services.

Des documents plus détaillés que le document cadre seront élaborés afin d'explicitier les différentes étapes du processus de transfert et ses conséquences sur les positions des agents. Y seront notamment précisés le processus de candidature et les conséquences des différentes positions que pourront rencontrer les agents : mise à disposition individuelle, détachement, intégration dans la fonction publique territoriale.

Des éléments d'information concernant les conditions d'accueil au sein de chaque collectivité seront portés à la connaissance des agents concernés.

Le directeur des ressources humaines

La directrice des mobilités routières

Jacques Clément

Sandrine Chinzi