

Note à

Mesdames et messieurs les DDT(M)

PROJET au 4/4/2014

Sous l'autorité des préfets de département, vous êtes chargés de la mise en œuvre opérationnelle des réformes ADS et ATESAT et qui ont fait l'objet de mesures législatives. Ainsi, la loi de finances pour 2014 met fin à l'ATESAT et la loi ALUR modifie les conditions d'exercice des missions d'ADS exécutées par les services de l'État. Cette mise en œuvre nécessite la prise en compte simultanée de l'ensemble des aspects en jeu : mettre fin aux anciennes missions ou en adapter le périmètre, mettre en place celles qui leur succèdent, et en particulier le conseil aux territoires, adapter si nécessaire l'organisation des services, afin de répondre au mieux aux attentes des citoyens et des acteurs locaux, enfin organiser un suivi attentif de chaque agent concerné par les réformes, et l'accompagner, le cas échéant, vers de nouvelles fonctions. ?

Les problématiques en matière de ressources humaines de ces réformes sont majeures. Il s'agit, par un effort particulier de formation, de doter les directions départementales des compétences nécessaires pour la mission « conseil aux territoires » et de renforcer la professionnalisation de leur action en matière d'ADS. Il convient dans le même temps d'offrir des possibilités de repositionnement pour les agents des filières ADS et ATESAT appelés à changer de poste et de favoriser cette évolution professionnelle, en prenant en compte la dimension personnelle de chacun.

En ligne avec les instructions déjà transmises¹, et **comme beaucoup d'entre vous le font déjà, je vous demande de veiller plus particulièrement au respect des conditions de mise en œuvre rappelées ci-après** ; ces conditions apportent en effet des garanties aux agents et contribuent à la prévention des risques psycho-sociaux. ✘

Un dialogue social animé au niveau national et au niveau local

Afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du volet « Métiers » et du volet « RH » des réformes relatives à l'ADS et à l'ATESAT, un comité national de suivi a été institué. Ce comité que je préside, en lien étroit avec le Directeur général de l'Aménagement, du Logement et de la Nature, comprend l'ensemble des représentants des fédérations syndicales, membres du comité technique ministériel. Il rendra des préconisations, des recommandations et des éléments de doctrine sur la base d'une réflexion alimentée par des éléments de diagnostic concernant les agents qui exercent ces missions, par une information sur les actions conduites dans les services et plus particulièrement sur les résultats obtenus et les difficultés identifiées. Des représentants des directeurs départementaux et régionaux sont membres du comité.

Au-delà de l'examen des conditions de mise en œuvre de ces réformes qui **devra être à l'ordre du jour de chaque réunion des instances formelles de dialogue social**, je vous demande de répondre favorablement à toute demande de réunion informelle qui vous serait adressée par les organisations syndicales. ▲

¹circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, note du 24 avril 2013 relative à la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences et note de gestion du 20 décembre 2013 relative au dispositif de compensation de l'écart de cotisation pensions entre la FPE et la FPT dans le cas de détachement d'un agent titulaire du ministère en collectivité territoriale.

Une information des agents assurée dans un cadre collectif et individuel et un dispositif opérationnel d'écoute et d'alerte

Vous informerez l'ensemble des agents, d'une part, des réformes et de leurs conséquences éventuelles sur leur poste et sur l'organisation de votre direction et, d'autre part, sur le dispositif d'accompagnement. A cette fin, **en complément du volet RH du dossier qui vous a été remis en juillet** et qui figure sur un espace intranet dédié, vous trouverez en annexe une présentation actualisée des outils financiers ou indemnitaires disponibles. ▲

Vous devez également disposer d'un dispositif d'écoute et d'alerte. Il est important que les voies d'écoute soient parfaitement connues par les agents et que toutes les informations autorisées par les agents ou rendues anonymes soient remontées vers une cellule qui, après analyse, vous alertera afin que de prendre toutes les mesures utiles.

Une **démarche structurée** ~~de~~ repositionnement construite autour des attentes des agents

Vous veillerez à ce que chaque agent concerné se voit proposer un ou deux entretiens individuels par un des supérieurs hiérarchiques choisi par vous en fonction notamment de ses compétences en matière d'écoute. Les raisons justifiant l'évolution de son poste lui seront expliquées. Ce type d'entretien aura pour objectif de recueillir les attentes de l'agent, ses souhaits de carrière ou de mobilité. Il conviendra également de prendre en compte au moment de l'entretien la situation personnelle des agents.

Vous donnerez également la possibilité aux agents qui le souhaitent d'être reçus par un conseiller mobilité-carrière ministériel dans le prolongement de leur entretien avec le supérieur hiérarchique, afin de recenser leurs compétences et de les aider à construire un projet professionnel et des actions facilitant sa réalisation, notamment en matière de recherche de poste ou de développement des compétences. Le conseiller mobilité-carrière informera le supérieur hiérarchique de l'agent, sous la forme d'un compte rendu qui devra faire l'objet d'un accord de l'agent, des éléments de l'entretien permettant d'éclairer le choix de la proposition d'affectation et recensant les actions d'accompagnement à mettre en place.

Vous prendrez en compte les difficultés personnelles des agents dans les propositions d'affectation et **vous orienterez, le cas échéant, l'agent vers le service social et/ou le service médical du travail pour l'aider à surmonter ces difficultés.** ⊕

Vous rappellerez aux agents qu'**aucune mobilité géographique n'est imposée, sauf** dans le cas de fermeture de site ; vous tiendrez compte de leurs attentes et de leurs contraintes dans les propositions de réaffectation et vous les aiderez dans leur recherche de poste lorsqu'il n'existe pas de poste vacant susceptible de leur être proposé. Afin de permettre la prise en compte de la priorité ministérielle accordée aux agents dont le poste est supprimé pour se voir attribuer un poste vacant correspondant à leur grade, **vous signalerez dans votre avis** sur les demandes de mobilité la situation particulière de l'agent. Dans votre champ de compétence vous veillerez à son respect. L'extension de cette priorité dans un cadre interministériel est prévue dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. ▲

Vous identifierez les postes du service qui sont ou qui vont devenir vacants dans les deux prochaines années : vous pouvez convenir avec un agent d'un accord sur un plan de succession qui consiste à vous engager vis-à-vis de cet agent à l'affecter le moment venu sur un poste qui va se libérer en appliquant le principe de priorité. Le dispositif de "plan de succession" peut permettre d'anticiper les suppressions de poste sans prendre de risque de départ de l'agent au moment où la charge de travail ne le nécessite pas. Vous rechercherez également à identifier les postes disponibles au niveau interministériel mais aussi en inter-fonction publique en vous appuyant sur les plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines. A cet égard, il convient de favoriser le recrutement des agents qui le souhaitent par les collectivités territoriales.

En outre, dans le cas où un agent ayant changé de poste à la suite de la suppression ou de la modification de son poste dans le cadre de la mise en œuvre des réformes, souhaiterait, au cours de la première année, demander une mutation sur un poste ministériel vacant, sa demande devra être examinée avec une attention particulière, après un entretien avec sa hiérarchie.

La phase transitoire entre la cessation des missions dans leur ancienne définition et la mise en place des nouveaux dispositifs doit faire l'objet d'une attention particulière. Il vous faut trouver le meilleur équilibre entre la bonne réalisation du service et les projets personnels des agents. Il convient donc, dans la mesure du possible, d'offrir à ces derniers des perspectives favorables d'évolution, tout en continuant à assurer les missions restant à achever. Vous utiliserez à cet effet le dispositif des plans de succession évoqué ci-dessus.

Une gestion attentive des compétences

Vous mettrez en œuvre de façon prioritaire une offre adaptée de formation pour répondre aux besoins des agents appelés à changer de poste de travail, ainsi que pour développer et adapter les compétences des agents restant dans la filière ADS. Par ailleurs, une offre de formation est en cours d'élaboration pour répondre aux nouveaux besoins métier en matière de conseil de l'État aux territoires. D'une façon générale, l'appareil ministériel de formation est particulièrement mobilisé.

Des moyens d'appui locaux et nationaux et un dispositif de pilotage

Je vous rappelle que pour vous assister dans ce travail, j'ai décidé de l'attribution de moyens de renfort en personnel, majoritairement affectés en DDT(M). Je vous demande néanmoins d'associer le plus largement à vos travaux, non seulement les DREAL, chargés d'animer et de coordonner les actions au niveau de la zone de gouvernance, mais aussi le CVRH, la PFRH et le CEREMA.

Enfin, je vous demande de me rendre compte précisément de l'avancement de vos travaux et des difficultés de tout ordre que vous pourriez rencontrer. Le questionnaire semestriel, élaboré en lien avec vos représentants est tout particulièrement destiné à cet effet. Il convient également de transmettre à l'équipe projet (SPES, DRH, DHUP) tout élément d'alerte ou de bonne pratique, utile au pilotage des réformes.

Les présents éléments de cadrage pourront être complétés en fonction des conclusions du

Comité national de suivi et des retours que vous adresserez à mes services.

Je vous remercie pour votre implication personnelle dans la mise en œuvre de ces réformes importantes pour notre ministère et vous assure de mon soutien dans l'exercice de vos responsabilités.

VM

Copie : SGG-DSAF

Annexe à l'instruction du relative à

Outils indemnitaires et financiers

1. la prime de restructuration de service (PRS)

Instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, elle permet aux agents concernés par une restructuration et subissant un allongement de trajet domicile-travail, de percevoir une indemnité dont le montant dépend notamment de cet allongement. L'opération de restructuration doit préalablement avoir été identifiée par arrêté. Pour ce qui concerne les DDI, l'arrêté du 19 octobre 2011 est modifié au fur et à mesure de l'instruction des dossiers. Parallèlement, pour les DEAL et la DRIEA, c'est l'arrêté METL/MEDDE qui est à modifier.

Le dispositif est opérationnel et la procédure s'applique avec ou sans fermeture de site. Ce dispositif est complété par un dispositif d'aide à la mobilité du conjoint.

2. la compensation de l'écart de cotisation pensions entre FPE et FPT

La note de gestion du 20 décembre 2013 précise que le dispositif concerne les agents titulaires des catégories B et C exerçant des missions en matière d'ADS ou d'ATESAT au sein des services de l'Etat et qui sont placés, à leur demande, en position de détachement auprès d'une collectivité locale. Le principe est le versement par l'Etat à la collectivité d'un montant égal à l'écart entre la cotisation versée au CAS pensions par la collectivité et celui qu'elle aurait payé à la CNRACL si l'agent était intégré dans le cadre d'emplois qu'il occupe en détachement.

3. un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)

un projet de décret, en cours d'instruction, vise à permettre, en cas de perte de rémunération, que le département ministériel d'origine de l'agent dont le poste est supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration prenne en charge un complément indemnitaire calculé par différence initiale entre le montant des primes perçues par l'agent et le montant moyen des primes liées à l'emploi d'accueil, fixé par convention. Ce complément qui peut être mis en place pour des emplois d'accueil dans les services de l'État, en collectivité territoriale ou dans la Fonction publique hospitalière, est versé durant 6 ans ; 3 ans à taux plein puis de façon dégressive.

L'opération entraînant la suppression du poste doit, comme pour la PRS, préalablement avoir été identifiée par arrêté. Celui-ci est spécifique au CIA.

4. Les mesures indemnitaires en gestion

- le complément indemnitaire des TSDD qui étaient, avant reclassement dans le corps de TSDD, détachés dans l'emploi fonctionnel de chef de subdivision.

La note de gestion du 17 décembre 2012 définit les conditions d'attribution et les modalités de calcul de ce complément. Ce complément indemnitaire a été mis en place pour compenser la perte des 20 points de NBI attachés à l'emploi de chef de subdivision. Si pour les TSDD concernés, exerçant des missions en matière d'ADS ou d'ATESAT, le poste est supprimé (ou modifié), le complément continue à être versé quel que soit le poste sur lequel l'agent sera affecté.

- **la NBI Durafour**

La dotation NBI de l'agent, exerçant des missions en matière d'ADS ou d'ATESAT et dont le poste est supprimé (ou modifié), est maintenue à l'agent sur son nouveau poste par affectation de l'emploi NBI sur ce nouveau poste (si ce nouveau poste n'en dispose pas).

Concrètement, cela conduit aux dispositions suivantes :

si le nouveau poste est dans le même service, le service modifie le libellé du poste concerné dans son arrêté NBI

si le nouveau poste est dans un autre service des METL/MEDDE (VNF et CEREMA compris), la dotation correspondante est transférée d'un service à l'autre. Il appartient au service d'origine d'informer DRH/ROR2 pour procéder au transfert et au nouveau service de modifier son arrêté NBI en conséquence.

si le nouveau poste n'est pas dans un service des METL/MEDDE, le devenir de la dotation correspondante est examinée entre la DRH et le service.

- **coefficient de fonctions de la PFR**

Si la cotation du nouveau poste d'un agent, exerçant des missions en matière d'ADS ou d'ATESAT et dont le poste est supprimé (ou modifié), est inférieure à la cotation du poste supprimé (ou modifié), l'agent conserve, à titre personnel la cotation du poste supprimé (ou modifié), le cas échéant comprenant la surcote Ile-de-France.