



Vous trouverez ci-joint le compte-rendu du groupe « thématique » sur l'évolution du ministère concernant les CADRAGES GENERAUX portant sur :

- les mouvements de personnels suite aux réorganisations des DDE, création des DIR
- Les garanties données aux agents de l'Etat sur des emplois des services transférés (loi du 13/08/04).

**accompagné en annexes de 2 projets de note de cadrage provisoire (page 3 & 7)**

<p align="center"><b>Compte-rendu de la réunion du groupe thématique «évolution du ministère» du 4 février 2005</b></p>
---

*DPSM : MM. REDOULEZ, AGUOGUE, Mmes MENU, LUCAS, LEPLAT*

*DGUHC : M.CINOT*

*CFDT : François DELATRONCHETTE, Hubert LEBRETON, Lionel MAIRE, Patrick GROSROYAT, Gérard VISCONTINI*

*CGT, FO*

L'objet de ce groupe « thématique » portait sur le cadrage national, avec 2 documents nouveaux à discuter :

- cadrage général des mouvements de personnels suite aux réorganisations des DDE, la création des DIR
- cadrage général des garanties données aux agents de l'Etat sur des emplois des services transférés aux collectivités (en application de la loi LRL du 13/8/04) (hors homologation des statuts).

Ces documents sont  joints  au présent compte-rendu (à ne pas diffuser car  provisoires ).

\*\*\*\*\*

Les documents de travail ont été présentés à quelques DDE et Conseils Généraux pour remarques.

C'est un processus extraordinaire de mouvements de personnels :

- il n'y a pas de PM 104 à remplir
- il n'y a pas de CAP d'accueil dans les DIR pour les mutations

Il faudra donc la plus grande transparence possible et l'équité.

A ce propos, FO est particulièrement insurgé sur la notion d'«équité» et lui préfère «égalité» quelle trouve plus républicain.

Les services hivernaux de l'Etat et ceux des départements devront être prêts pour l'hiver 2006/2007 (soit au 15/11/2006).

Il faudra créer les postes (CG, DIR, SMO) et en même temps supprimer ces mêmes postes en DDE.

D'ici fin 2005, la connaissance des postes à créer/à supprimer du niveau départemental sera réalisée.

Les personnes sur les postes à supprimer ont des choix à faire sur les postes à créer. Les agents feront part de leurs préférences.

La CAP nationale extraordinaire examinera les cas particuliers signalés à problème.

La CGT a demandé que la règle des 3 ans dans un poste saute dans ce processus exceptionnel. (la DPSM n'est pas prête à répondre).

La fusion DDE/DDAF doit être prise en compte.

Un renforcement des cellules de personnel existantes ou même la création de cellules spécifiques dans les services doivent être prévues (demande des syndicats).

Les cas particuliers des agents des DOM en poste en métropole et des non titulaires ont été posés.

Les critères pour l'attribution des postes :

- prioritaires : compétences/qualification

- social : à voir du cas par cas

Les syndicats seront mentionnés pour la concertation en DDE.

Les conventions de transfert parleront du service actif (maintien dans les mêmes missions routes des agents en exploitation).

Les rencontres de l'Équipement prévues à Strasbourg initialement les 22 et 23 mars 2005 sont reportées à l'automne.

Une journée avec les chefs de service est maintenue le 23 mars à la maison de la chimie à PARIS.

Les 2 documents « cadrage général » seront publiés d'ici 1 ou 2 mois.

**réunion du groupe thématique du 4 février 2005**  
**CADRAGE GENERAL DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS**

Document de travail

L'objectif de la présente note est de présenter les premières réflexions engagées sur le processus général de réorganisation et de partition des services déconcentrés du ministère de l'équipement ainsi que d'affectation des personnels sur ces nouveaux emplois.

### **I-Les grands principes**

En préalable à toute définition d'un processus, certains grands principes doivent être identifiés :

#### 1) Les deux principes fondateurs : équité et transparence

Il conviendra d'assurer l'équité de traitement des agents par l'affirmation de grandes règles nationales de gestion des mouvements (règle des trois ans, possibilité d'émettre une préférence entre l'Etat et la collectivité, critères de choix entre deux personnes positionnées sur le même poste) et une juste application des garanties individuelles (prime de mobilité,...).

La transparence sera assurée à deux niveaux :

- globalement : il conviendra de donner dès les premiers mouvements de personnels, une vision d'ensemble aussi précise que possible des différentes étapes de la réorganisation et des transferts de services, aussi bien au niveau des calendriers prévisionnels que des postes ouverts à chaque fois ;
- au niveau des agents : pour se positionner en connaissance de cause sur un poste, il faut en connaître la nature. Cela passera par l'établissement d'une fiche de poste avec toutes les informations relatives au contenu du poste : la structure d'accueil, et le positionnement au sein de la structure, la résidence administrative, les tâches, les moyens alloués... Pour les emplois destinés à être transférés, le DDE en fonction de l'avancement des négociations donnera le maximum d'informations disponibles.

#### 2) Le processus collectif d'affectation des personnels nécessitera la mise en place d'une procédure spécifique.

La mise en place d'une procédure spécifique se justifie par les raisons suivantes :

- l'origine des transferts aux collectivités est un texte de loi ;
- il n'existera pas d'instance paritaire habilitée à examiner les mutations dans les DIR. En effet, ces dernières seront définies comme des services déconcentrés à part entière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 (on ne peut donc pas se raccrocher à la CAP d'un autre service) et n'auront pas encore d'effectifs à cette date (on ne peut donc pas élire et donc créer leur CAP). La seule instance paritaire en place pour les concertations est celle du service d'origine.

Cette procédure exceptionnelle pourra s'intercaler entre les procédures habituelles de mutation.

#### 3) Les services routiers, de l'Etat et des départements, devront être opérationnels pour la **viabilité hivernale 2006-2007**

Les DIR et les services routiers destinés à travailler sur le futur réseau départemental devront être identifiés et disposer, au début de l'hiver 2006, des moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment en personnels.

La répartition des parties de services routiers entre l'Etat et le département doit donc être faite au plus tard à l'automne 2006. Le nombre des emplois à transférer aux départements sera déterminé par les DDE en concertation avec les présidents des conseils généraux.

- 4) Les créations d'emplois des DIR et des SMO seront à gager sur des suppressions d'emplois au sein du programme route.

Les actuels emplois des services routiers des DDE seront répartis entre les collectivités, les DIR et SMO.

- 5) La définition de la répartition des emplois entre l'Etat et les collectivités sera de la responsabilité du DDE, en relation avec le préfet et le conseil général pour ce qui relève des transferts, en concertation avec le préfet pour ce qui relève des DIR, et avec le DRE pour ce qui relève du SMO.

La constitution des services routiers de l'Etat est fortement dépendante des transferts aux conseils généraux. L'identification des parties de services routiers destinées aux conseils généraux étant de la responsabilité du DDE, celui-ci a également la charge d'identifier les parties de son service destinées à la DIR (ou aux DIR) de son territoire ainsi qu'au SMO de sa région.

Cette hypothèse permet de gérer concomitamment et donc en cohérence ces deux mouvements, et de préparer au mieux la réorganisation de la DDE de demain.

- 6) Le fonctionnement des parties de services destinées aux collectivités

- Avant le transfert des compétences

La partie de service est une partie de service Etat avec des agents Etat. Les mutations entrantes et sortantes sont donc régies par les règles de droit commun.

- Après le transfert des compétences et avant la parution du décret de transfert définitif du service

La partie de service est une partie de service Etat avec des agents Etat. Les mutations entrantes et sortantes sont régies par les règles de droit commun.

Seule distinction avec la période précédente, cette partie de service est mise à disposition de la collectivité. Pour un service routier cela implique que les agents soient placés sous l'autorité hiérarchique du DDE et sous l'autorité fonctionnelle du président du conseil général.

- Après la parution du décret de transfert définitif du service et établissement de la convention de transfert.

La partie de service est devenue une partie de service de la collectivité.

Les fonctionnaires de l'Etat affectés à cette partie de service disposent d'un droit d'option entre la FPT et la FPE. La collectivité est dès lors pleinement responsable du recrutement.

Pour les personnels non titulaires le transfert de service se traduit par un changement d'employeur.

Sur la base de ces grands principes, un processus global d'affectation des agents est proposé ci-dessous. Afin d'alléger la présentation, les études de cas sont limitées, pour les transferts de compétences, au domaine routier.

## **II-Processus envisagé pour l'affectation des agents:**

A l'échelle départementale, le nombre d'emplois d'agents à gestion déconcentrés (agents d'exploitation,...) est en général suffisamment élevé pour garantir qu'un choix réel soit offert. Par contre, pour les postes d'encadrement, le niveau départemental ne permet pas d'apporter cette garantie.

Par ailleurs, une gestion des affectations sur les emplois d'encadrement des DIR sur une base départementale ne présenterait pas la souplesse nécessaire pour coller à la structure interrégionale des DIR.

Il est donc envisagé de rester au niveau départemental pour les agents en gestion déconcentrée et de passer à l'échelle nationale pour l'encadrement. Par contre, pour éviter une saturation des instances nationales, un travail préparatoire sera effectué au niveau départemental par le DDE, avec l'appui du préfigurateur pour les postes destinés à la DIR, et en relation avec la collectivité pour les emplois qui lui sont destinés.

Le schéma proposé permet un positionnement en cascade des personnels dans les futurs services de l'Etat et des départements, en commençant par l'encadrement.

Dans tous les cas, le processus sera engagé dès la consistance du réseau routier national définie, a priori **en avril-mai 2005**.

### 1ère étape (commune à tous les personnels) : dimensionnement et organisation des nouveaux services

Cette étape, qui démarre au **printemps 2005**, comprend :

- un processus itératif entre les DAC, le préfigurateur, le DRE, le DDE et le conseil général, conduisant à déterminer au plan national le nombre des emplois du programme route Etat, le nombre des emplois à transférer aux collectivités et leurs déclinaisons par département ;
- l'identification des postes à transférer aux conseils généraux, la définition des postes à créer en DIR et en SMO (fiches de postes), et la définition des postes à modifier, créer et à supprimer pour la réorganisation de la DDE de demain ;
- le lancement de la phase de concertation avec les agents pour connaître leur souhait d'affectation.

Le DDE est le pivot des négociations. L'organisation des DIR sera présentée dans les CTPS des DDE de même que le processus d'affectation des agents.

Les déroulés-types divergeront ensuite selon qu'il s'agisse de catégories dont les questions relatives aux mutations sont traitées en CAP nationale ou locale.

### **II.1-Le cas des catégories à gestion nationale :**

#### 2ème étape : recueil national des souhaits des agents et travail préparatoire départemental

**Novembre-décembre 2005** : publication nationale des postes

- destinés aux services routiers de l'Etat (DIR et SMO) ;
- des parties de service à transférer au conseil général (la définition de ces dernières étant plus ou moins précise selon le niveau d'avancement des négociations avec le département) ;
- de la DDE qui ont dû être modifiés ou créés suite à sa réorganisation ;
- à supprimer dans les DDE.

Dans chaque département, le DDE recueille l'ensemble des candidatures émises par les agents relevant de sa responsabilité. Pour celles portant sur un poste qui demeure dans la DDE (y compris les parties de services à transférer au Conseil général), il accomplit un premier travail de hiérarchisation de façon à faciliter le travail de la CAP nationale.

Pour les candidatures vers la DIR, un avis conjoint DDE-préfigurateur sur la préférence exprimée par l'agent sera établi. Si nécessaire une réunion spécifique au traitement de la DIR sera organisée. Un même dispositif peut être préconisé pour les postes destinés au SMO, sous l'égide du DRE.

#### 3<sup>ème</sup> étape : décisions d'affectation des agents au niveau national

**Début 2006** : organisation d'une CAP exceptionnelle qui examinera toutes les candidatures exprimées. Ne feront l'objet d'un examen approfondi dans cette CAP, que les cas n'ayant pas trouvé de solution lors du travail préparatoire réalisé par les DDE, avec les préfigurateurs, et les DRE.

Si deux agents ont sollicité le même poste, la priorité sera donnée à celui qui satisfera le mieux les critères (géographiques, fonctionnels, ...) définis au préalable.

Si nécessaire, des mutations pourront être prononcées dans l'intérêt du service, en particulier pour les titulaires de postes supprimés et dont les souhaits n'ont pas pu être pris en compte.

#### 4<sup>ème</sup> étape : mise en place des services

**Automne 2006** : affectation des agents dans les services restant Etat. Les parties de services destinées aux conseils généraux sont transférées après conclusion de la convention locale de transfert. Selon des modalités à déterminer, un ajustement des effectifs Etat du programme route sera fait, si nécessaire, lorsque la partie de service à transférer sera définitivement dimensionnée.

Les agents ayant émis des souhaits qui n'ont pu être pris en compte dans ce processus, pourront s'inscrire dans les cycles ultérieurs de mutation, sous réserve du respect de la règle des trois ans d'ancienneté, décomptée à partir de l'arrivée dans le poste tenu avant la réorganisation (à caler).

### **II.2-Le cas des catégories à gestion déconcentrée:**

#### 2<sup>ème</sup> étape : recueil des souhaits et décisions d'affectation des agents au niveau départemental

<sup>ème</sup>  
**2<sup>ème</sup> trimestre 2006** : publication des postes

- o destinés aux services routiers de l'Etat ;
- o des parties de service à transférer au conseil général (la définition de ces dernières étant plus ou moins précise selon le niveau d'avancement des négociations avec le département) ;
- o de la DDE qui ont dû être modifiés ou créés suite à sa réorganisation ;
- o à supprimer dans les DDE.

Une bourse aux emplois départementale est organisée en s'appuyant sur la CAP locale de la DDE. Les agents doivent disposer d'une fiche de poste. Dans le cas où les négociations avec le conseil général ne seraient pas suffisamment avancées, le DDE aura la charge de pré-définir l'organisation du service à transférer. Les ré-affectations ultérieures de personnels (changements de résidence administrative,...) qui pourraient intervenir relèveront de la responsabilité du conseil général.

Pour les candidatures vers la DIR, le DDE et le préfigurateur émettront un avis conjoint.

Si nécessaire, des mutations pourront être prononcées dans l'intérêt du service, en particulier pour les titulaires de postes supprimés et dont les souhaits n'ont pu être pris en compte.

#### 3<sup>ème</sup> étape : mise en place des services

**Automne 2006** : affectation des agents d'exploitation dans les DIR et les parties de services destinées à travailler sur le futur réseau routier départemental.

Les parties des services routiers de l'Etat et des départements sont opérationnelles pour la viabilité hivernale 2006-2007.

Les parties de services destinées aux conseils généraux sont transférées après conclusion de la convention locale de transfert. Selon des modalités à déterminer, un ajustement des effectifs Etat du programme route sera fait, si nécessaire, lorsque la partie de service à transférer sera définitivement dimensionnée.

Les agents ayant émis des souhaits qui n'ont pu être pris en compte dans ce processus, pourront s'inscrire dans les cycles ultérieurs de mutation, sous réserve du respect de la règle des trois ans d'ancienneté, décomptée à partir de l'arrivée dans le poste tenu avant la réorganisation (à caler).

**CADRAGE GENERAL DES GARANTIES DONNEES AUX AGENTS DE L'ETAT  
AFFECTES SUR DES EMPLOIS DES SERVICES TRANSFERES AUX COLLECTIVITES**

**EN APPLICATION DE LA LOI DU 13/08/2004 RELATIVE AUX LIBERTES ET  
RESPONSABILITES LOCALES**

La loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 prévoit d'importants transferts de compétences et de services dans des domaines actuellement pris en charge par l'Etat, et notamment par les services du ministère de l'Equipement : routes nationales d'intérêt local, ports d'intérêt national, certains aéroports, voies navigables, fonds de solidarité pour le logement. Ces transferts reposent sur une volonté visant, d'une part, à rapprocher le pouvoir de décision au plus près du citoyen par l'intermédiaire des élus locaux et, d'autre part, à conforter l'Etat dans son rôle fondamental de garant des grands équilibres de la nation, de cohésion sociale et de solidarité nationale.

Ces transferts doivent faire l'objet d'une mise en œuvre coordonnée, d'autant que le service public et l'intérêt général constituent des préoccupations communes à l'Etat et aux collectivités territoriales. En effet, les services de l'Equipement, et tout particulièrement les directions départementales de l'Equipement, se réorganisent dans le but d'identifier les parties de services intervenant sur les compétences transférées. Les collectivités territoriales, qui seront ainsi associées à la conduite de ces réorganisations, établiront avec le représentant de l'Etat les conventions locales de transfert des services, sur la base d'un modèle joint au décret de transfert.

L'Etat est engagé, par la loi, à garantir la situation des personnels concernés par les transferts de services. Le principe du maintien des avantages de ces personnels a été réaffirmé, dans le respect de la libre administration des collectivités. Une attention toute particulière devra donc être apportée à la mise en œuvre effective de ces garanties, au niveau national comme au niveau local.

**1°) L'existence d'un droit d'option pour les fonctionnaires de l'Etat**

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales donne aux fonctionnaires de l'Etat, qui occupent un emploi dans les parties de services transférées, le bénéfice d'un droit d'option. Ce droit permet aux personnels concernés, soit de conserver leur statut de la fonction publique de l'Etat dans le cadre d'un détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité, soit d'intégrer un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

Un décret, porté par la DGAFP et la DGCL, précisera les modalités qui s'appliqueront au détachement sans limitation de durée, dispositif particulier introduit par la loi du 13 août 2004.

## **2°) Les personnels non titulaires de droit public**

La loi du 13 août 2004 (article 110) garantit aux personnels non titulaires de l'Etat le droit de conserver, à titre individuel, les stipulations de leur contrat. Ils deviennent agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale, dès transfert à la collectivité du service où ils sont affectés.

Le ministère de l'intérieur et le ministère en charge de la fonction publique ont été saisis officiellement pour préciser les modalités de mise en œuvre de cette disposition.

## **3°) Les modalités d'homologie avec la fonction publique territoriale**

Le ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales élabore, en relation avec la direction du personnel, des services et de la modernisation du ministère de l'Équipement, un décret d'homologie précisant, pour chaque corps de la fonction publique de l'Etat concerné, les modalités d'intégration des personnels au sein des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Ce texte visera à relier chaque corps de la fonction publique de l'Etat à un cadre d'emploi de la FPT dont l'indice terminal est supérieur ou égal à celui du corps de la FPE d'origine. Le positionnement individuel de l'agent interviendra sur un échelon de hauteur égale ou immédiate supérieure à l'échelon du corps de la FPE dont il est issu.

D'une façon générale, et au-delà des dispositions qui figureront dans ce décret d'homologie, les informations portant sur les perspectives d'évolution des carrières et les comparatifs de rémunérations (y compris le régime indemnitaire), dans la fonction publique d'Etat et au sein de la fonction publique territoriale, seront collectées par la direction du personnel, des services et de la modernisation et par les services déconcentrés en relation avec les collectivités bénéficiaires des transferts. L'objectif est de communiquer à chaque agent, affecté dans un service transféré, les éléments de comparaison nécessaires à la préservation de ses droits, et lui permettant d'exercer son choix dans des conditions éclairées.

S'agissant des dispositions applicables en matière indemnitaire à la fonction publique territoriale, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 pose deux principes. En premier lieu, les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux sont fixés par l'assemblée délibérante de la collectivité. En second lieu, en application d'un principe de parité, les régimes indemnitaires de ces personnels doivent être fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Le décret modifié n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88, précise les conditions de fixation des régimes indemnitaires et établit les équivalences des différents grades des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale avec la fonction publique de l'Etat.

## **4°) Les garanties en matière de service actif**

L'article 111 de loi du 13 août 2004 précise que les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps classé en catégorie active au sens du 1° du I de l'article L.24 du code des pensions civiles et militaires conservent à titre personnel les avantages qui en découlent. Par ailleurs, ils pourront compléter leur durée de service en vue de remplir la condition de 15 ans exigée par les dispositions applicables au titre du régime de pension dont ils relèvent, et dans la mesure où ils exerceront dans la collectivité des fonctions ayant, par leur contenu, la même nature que celle qu'ils exerçaient antérieurement au service de l'Etat.

Cet article s'applique à tous les fonctionnaires mentionnés à l'article 109, c'est-à-dire notamment aux fonctionnaires qui seraient détachés sans limitation de durée auprès de la collectivité.

Ce dispositif législatif renvoie expressément à l'article L 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui précise que la nomenclature des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles est établie par décret en Conseil d'Etat. Pour les agents et chefs d'équipe d'exploitation des TPE, ce classement a été prévu par deux décrets en Conseil d'Etat du 2 novembre 1957 et du 28 octobre 1977. Ce classement ayant été repris dans le statut de ces deux corps, les emplois tenus par les agents du corps sont donc classés en catégorie B active.

### **5°) Le dispositif de concertation avec l'Assemblée des Départements de France**

Le ministère de l'Equipement a engagé une démarche de travail avec l'Assemblée des Départements de France. L'objectif est de définir conjointement, dans le respect de la libre administration des collectivités, les modalités pratiques de mise en œuvre des transferts prévus par la loi du 13 août 2004 avec le plus grand souci de lisibilité à l'égard des services et des personnels qui les composent.

Le président de l'Assemblée des Départements de France a affirmé au ministre de l'Equipement, par courrier du 23 novembre 2004, sa volonté de poursuivre l'important travail engagé sur les transferts entre les élus, les services de l'ADF et ceux du ministère de l'Equipement, dans un climat de dialogue et d'échanges.

### **6°) Les outils de la concertation locale avec les représentants du personnel**

Au niveau local, les préfets et les directeurs départementaux de l'Equipement seront invités à définir les modalités de transfert, en associant, dès les phases d'état des lieux, les collectivités concernées et les personnels (cf. circulaire du DPSM du 19 août 2004). L'objectif consiste à apporter à chaque agent l'ensemble des informations sur les processus de transfert et les organisations des futurs services de l'Etat et des collectivités bénéficiaires des transferts.

Le ministère de l'Intérieur, dans cette optique, prévoit la constitution, auprès de chaque préfet de département et de région, de commissions tripartites, composées de représentants des services de l'Etat, des collectivités territoriales, et des personnels. Ces commissions seront associées à la définition des modalités concrètes de transfert des services et des emplois.

Les comités techniques paritaires spécialisés des services déconcentrés exercent leurs attributions réglementaires en matière de concertation avec les représentants du personnel pour les sujets relevant de leur compétence. D'une manière générale, ils constituent un lieu privilégié de dialogue formalisé avec les représentants du personnel à toutes les étapes significatives de réorganisation du service.

Document de travail