

**Mission d'assistance des MIGT aux services dont certains agents connaissent
des difficultés liées à leur mobilité**
-Bilan d'étape-

Par lettre en date du 18 août 2006, la DGPA a sollicité le vice-président du CGPC afin de diligenter des inspections dans les DDE où certains agents connaissent des difficultés liées à leur mobilité. La liste des 16 DDE inspectées a été arrêtée par la DGPA, au vu des informations provenant des cellules locales d'accompagnement, des chefs de service ou des représentants du personnel. A ce jour [les 716](#) rapports de MIGT sont parvenus à la DGPA ; ils concernent les DDE 04, 12, 16, 18, 2B, [25](#), [30](#), [41](#), [48](#), [52](#), [53](#), [58](#), [62](#), [72](#), [73](#), [80](#).

1- Le contexte général de la réorganisation des DDE concernées

La première synthèse des rapports d'inspection indique que les DDE, avant même l'arrivée d'une mission d'appui des MIGT, s'étaient mobilisées depuis plusieurs mois afin d'assurer la mise en oeuvre de la réorganisation de leur service et d'en minimiser les conséquences pour leurs agents.

Les inspecteurs des MIGT ont notamment souligné l'importance du travail accompli par les cellules d'accompagnement mises en place dans les DDE.

Les interventions des MIGT dans les DDE concernées ont respecté les préconisations de la DGPA quant aux interlocuteurs rencontrés au sein des services.

De manière globale, les services ont assuré et continuent à assurer un suivi particulier des agents rencontrant des difficultés liées à leurs évolutions professionnelle et personnelle. Les rapports des MIGT communiqués à la DGPA évoquent les orientations sur lesquelles travaillent les services afin d'apporter des réponses aux difficultés rencontrées par certains de leurs agents. Ces rapports proposent également des pistes d'amélioration.

Il est indiqué que ces actions nécessitent en premier lieu un travail de terrain afin de mettre en oeuvre des solutions adaptées au contexte local. Les difficultés engendrées par la mobilité des agents sont le plus souvent liées à la situation géographique du département.

2- Le règlement des situations relevées par les MIGT :

> Les problématiques liées au déplacement :

Les problématiques les plus souvent relevées par les inspections MIGT tiennent aux coûts engendrés par les déplacements supplémentaires des agents dans le cadre de leur mobilité.

Les réponses proposées par les services et les inspecteurs des MIGT sont :

- la participation au remboursement d'abonnements de transports collectifs pour les agents concernés et en capacité d'utiliser ce type de transport.
- les possibilités, à étudier au cas par cas, de permettre à certains agents l'utilisation d'un véhicule de service, dès lors que cet usage correspond aux nécessités de service et que les situations particulières des agents concernés pourraient être source de dysfonctionnements dans le service.

La gestion des agents Berkani :

> La gestion des agents Berkani :

Les problématiques relevées dans les rapports MIGT tiennent à la prise en charge des situations d'agents Berkani en poste dans des services concernés par un transfert vers les conseils généraux, ou par une réorganisation géographique.

Les réponses proposées par les services et les inspecteurs des MIGT sont :

- Une négociation avec les conseils généraux pour assurer une reprise des contrats des agents Berkani au sein des services de l'Équipement transférés ou au sein d'autres structures dépendant des conseils généraux (locaux de la collectivité, établissements scolaires, aide à domicile en milieu rural...)
- Une possibilité pour les agents d'accomplir leur activité dans un autre service de l'Équipement, avec possibilité de regroupement des heures travaillées et/ou d'une augmentation de la quotité de temps de travail.
- Une recherche de solutions auprès d'autres employeurs potentiels (autres services de l'État, communes, communautés de communes...).

Certains agents ont préféré donner leur accord pour leur licenciement. Il s'agit notamment d'agents arrivant en fin de carrière ou qui travaillaient déjà pour d'autres employeurs.

Il convient de préciser que la sous-direction des personnels technique, d'exploitation et contractuels de la DGPA a élaboré une convention-type qui permet de proposer de manière temporaire une mise à disposition sans remboursement des agents Berkani pour lesquels des solutions n'ont pas encore été arrêtées.

> Les problématiques liées à l'articulation vie personnelle/ vie professionnelle :

Les réponses proposées par les services et les inspecteurs des MIGT sont :

- Adapter les horaires de travail au fonctionnement des transports en commun en restant compatible avec les nécessités du service .
- Utiliser, dans le cadre des règlements intérieurs locaux, les marges de manoeuvre autorisées par la réglementation du temps de travail applicable au ministère de l'Équipement. Il est notamment possible de travailler 4,5 jours/semaine ou par quinzaine alternant semaines de 4 jours puis de 5 jours.
- Garantir la possibilité pour les agents de prendre leur repas à coût réduit, notamment par l'accès un restaurant de type administratif, de proximité, ainsi que par le conventionnement avec des traiteurs.
- Étudier les possibilités de mettre en place une organisation en télétravail dans certaines situations ponctuelles, dans la mesure où l'activité des agents concernés s'y prêterait. Cette organisation du travail doit être également compatible avec les nécessités de l'organisation des services.
- Rechercher des solutions adaptées aux situations des agents en situation de handicap, en réduisant les contraintes en terme de déplacement par la recherche de poste adapté (en terme de contenu et de localisation) ou à titre ponctuel la mise en oeuvre du télétravail.
- Intégrer des critères de priorité pour les cycles de mutation suivants afin de prendre en compte la situation des agents qui n'ont pu obtenir au terme du processus de pré-positionnement leurs premiers choix de postes. Les cycles de mutation suivants permettront ainsi de prendre en compte les souhaits des agents en terme de localisation ou de contenu de poste.

- Maintenir certains agents en surnombre au sein d'implantations du service, en gageant ces surnombres sur des postes laissés vacants par ailleurs. Cette solution peut être appliquée de manière ciblée pour des situations particulières : agents ayant des contraintes familiales fortes, agents proches de la retraite.

Quelques situations isolées perdurent encore dans certaines DDE. Une recherche de solution au cas par cas pour les agents placés dans des situations personnelles difficiles est alors nécessaire. Il peut s'agir notamment d'étudier les possibilités de mutation au cas par cas vers d'autres services de l'Équipement ou d'autres employeurs publics (autres services de l'État ou collectivités territoriales) à court ou moyen terme par la voie du détachement simple.

- > L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle :

Les rapports MIGT précisent que des agents ont effectué leur choix de poste en privilégiant la localisation de ces derniers. Par ailleurs, la réorganisation des services et de leurs activités peut induire des changements de métiers pour les agents.

Les réponses proposées par les services et les inspecteurs des MIGT sont :

- Mettre en place les formations nécessaires à l'accomplissement des missions des agents concernés par un changement de métier.
- Mettre en oeuvre la procédure de reclassement pour les agents devenus inaptes médicalement et prévoir un accompagnement dans le cadre de leur reconversion professionnelle.

- > La prise en charge financière des mesures complémentaires

Les rapports des MIGT rappellent que l'indemnité spéciale de mobilité permet une prise en charge financière des contraintes engendrées par la mobilité des agents.

Au delà de cette indemnité, certains rapports d'inspection précisent que les services pourront étudier au cas par cas, une compensation complémentaire des coûts engendrés par la mobilité de certains de leurs agents.

En complément la DGPA précise que le ministre a indiqué, au CTPM du 28/09/06, que les services disposeront en 2007 d'une enveloppe de crédits confortée qui leur permettra de prendre en charge au cas par cas des situations particulièrement difficiles.

Les rapports MIGT rappellent qu'au delà de la recherche de solutions pour les situations difficiles qui ont été identifiées, le suivi des agents dans les années qui viennent sera important. Ce suivi mis en place fin 2005 au niveau des DDE devra en effet être relayé à partir de 2007 (voire fin 2006 dans certains cas) par l'ensemble des services créés ou restructurés.

L'accompagnement des agents doit être maintenu notamment dans les situations où les conséquences financières, familiales et professionnelles ne seront pleinement appréhendées qu'avec la mise en oeuvre concrète des changements.

Par ailleurs, les mesures d'accompagnement complémentaires qui peuvent être mises en oeuvre par les services devront faire l'objet d'une évaluation régulière, au regard de l'évolution de l'organisation des services ou de la situation des agents concernés.