

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du logement
et de l'égalité des territoires

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction du pilotage, de la performance et
de la synthèse

**Note du 10 JUIN 2014 relative aux éléments de cadrage pour la mise en œuvre des réformes
ADS et ATESAT**

NOR : ETLK1413099N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

La ministre du logement et de l'égalité des territoires
à

Pour exécution :

Préfet de la région Ile-de-France

- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile-de-France
(DRIEA)

Préfets de département

- Direction départementale des territoires

- Direction départementale des territoires et de la mer

- Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)

Pour information :

Secrétariat général du gouvernement

Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature

Préfets de région

- Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

- Direction inter-régionale de la mer

Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers

- Direction inter-départementale des routes

Résumé : Éléments de cadrage dans la mise en œuvre des réformes ADS et ATESAT			
Catégorie : Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application		Domaine : Administration	
Mots clés liste fermée : Ressources humaines		Mots clés libres :	
Textes de référence : <ul style="list-style-type: none">• article 123 de la loi de finances pour 2014• article 134 de la loi 2014-366 du 24 mars 2014• circulaire MEDDTL du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences• note du Secrétaire général des METL-MEDDE du 24 avril 2013 relative à la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences			
Circulaire abrogée : néant			
Date de mise en application : immédiate			
Pièces annexes : 1			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input type="checkbox"/> BO	<input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input checked="" type="checkbox"/> Non publiée

Sous l'autorité des préfets de département, vous êtes chargés de la mise en œuvre opérationnelle des réformes relative à l'Application du Droit des Sols (ADS) et à l'Assistance Technique de l'État fournie pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement du Territoire (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 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové 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 au sein des services de l'État ou des collectivités territoriales. Bien entendu, tout agent voyant son poste supprimé par l'effet de l'une de ces réformes, a droit, dans ces conditions, à un nouveau poste.

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, selon leur date d'entrée en vigueur, des conditions de mise en œuvre rappelées ci-après ; ces conditions ont vocation à apporter en effet des garanties aux agents et à contribuer à la prévention des risques psycho-sociaux.

Un dialogue social approfondi, 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 siégeant au comité technique ministériel. Il rendra des préconisations, des recommandations et des éléments de doctrine sur la base d'une réflexion alimentée par des données 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 (comités techniques de proximité et, le cas échéant, commissions administratives paritaires), je vous demande de répondre favorablement à toute demande de réunion informelle qui vous serait adressée par les organisations syndicales.

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 2013 et qui figure sur un espace intranet dédié, vous trouverez en annexe une présentation actualisée des outils financiers ou indemnitaires disponibles.

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.

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. Cette cellule associera de façon systématique le service social et le service médical du travail.

Une démarche structurée de repositionnement construite autour des attentes des agents

Vous veillerez à ce que chaque agent concerné se voit proposer des entretiens individuels par un des supérieurs hiérarchiques ou par un autre cadre, 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 au sein du service, 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 au respect de cette priorité au sein des MEDDE/MLET. 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 prochaines années et tout particulièrement ceux qui se rapportent aux missions relatives à l'application du droit des sols et au conseil aux territoires. Cette indication est importante pour la marche du service et pour la réflexion de chaque agent concerné.

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. Outre les postes disponibles au niveau ministériel, 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. Dans le cas où l'agent a bénéficié du versement de la prime de restructuration de service à l'occasion de son changement de poste, sa situation pourra faire l'objet d'un examen au cas par cas par la direction des ressources humaines afin de s'assurer des conditions du maintien du bénéfice de la prime versée.

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 les projets personnels des agents et la bonne réalisation du service. Il convient donc, dans la mesure du possible, d'offrir aux agents 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. Pour ce qui le concerne, le CEREMA apportera son appui et son expertise aux services.

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.

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. La DREAL doit disposer des mêmes informations, afin d'assurer son rôle de synthèse et d'accompagnement.

Les présents éléments de cadrage pourront être complétés en fonction des travaux 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.

Le 10 JUIN 2014

Le Secrétaire général

Vincent MAZAURIC

Annexe

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 (23 DDT concernées à mi-mai 2014 par des opérations de restructuration figurant dans l'arrêté). Parallèlement, pour les DEAL et la DRIEA, c'est l'arrêté MEDDE/MLET 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, pendant deux ans, 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)

Le décret 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique instaure un complément indemnitaire d'accompagnement visant 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, à l'exception notamment des indemnités de service fait ou primes exceptionnelles. Ce complément qui peut être mis en place pour des emplois d'accueil dans les services de l'État, hors ministère d'origine, en collectivité territoriale ou dans la Fonction publique hospitalière, est versé durant 7 ans ; 4 ans à taux plein puis de façon dégressive sur 3 ans.

Un arrêté est en cours, permettant d'appliquer ce dispositif aux réformes ADS et ATESAT.

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 MEDDE/MLET (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 MEDDE/MLET, 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.