



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

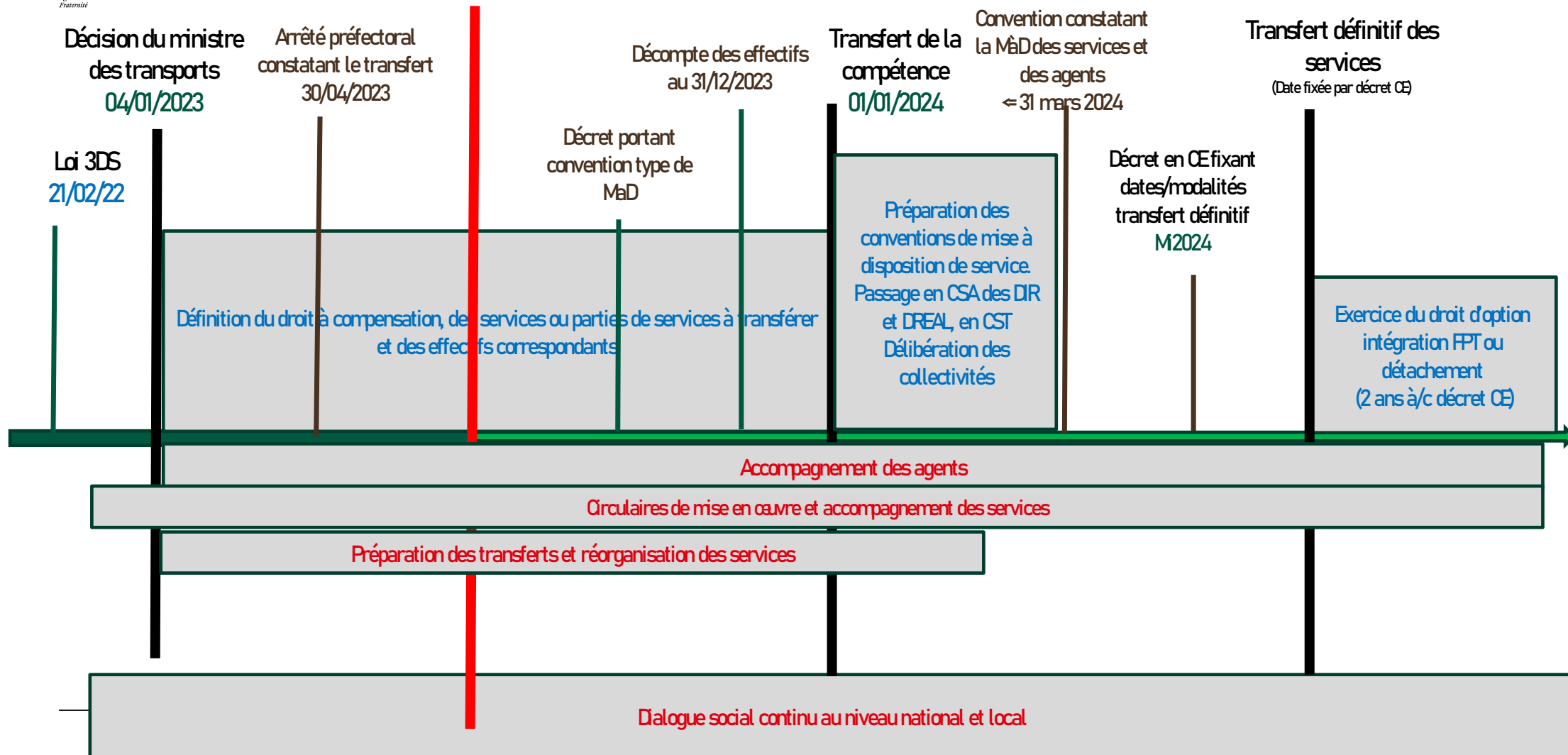
MISE EN ŒUVRE DE LA LOI 3DS VOLET ROUTES

**COMITÉ DE SUIVI
6 OCTOBRE 2023**

Ordre du jour

- 1 - Point global d'avancement des transferts
- 2 – Typologie des transferts
- 3 - Processus de candidature
- 4 - Après le transfert de compétences
- 5 - Point sur les transferts : effectifs concernés par DIR et par DREAL
- 6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)
- 7 - Mise à disposition expérimentale aux régions
- 8 - Prochaines échéances du dialogue social

1- Point global d'avancement : calendrier des transferts aux départements et métropoles



2 -Typologie des transferts

- **Le décompte des effectifs physiques au 31/12/2023 comprendra deux grandes catégories d'agents:**
 - **Situation 1** - Les agents qui exercent en totalité leurs missions sur les compétences transférées à une collectivité.
 - Ils/elles ont vocation à suivre leur poste transféré dans le cadre du processus de transfert. Les agents en situation 1 sont informés du transfert de leur poste avant le début du processus de candidature.
 - **Ils seront mis à disposition de la collectivité à titre individuel dès l'entrée en vigueur de la convention de MAD.**
- **Situations 2 et 3**
 - Situation 2 - Les agents qui exercent leurs missions sur des compétences transférées à plusieurs collectivités. Leur poste est nécessairement modifié. Ils/elles ont vocation à rejoindre une collectivité sur la base du volontariat .
 - Situation 3 - Les agents qui exercent partiellement leurs missions sur les compétences transférées et qui verront en conséquence leur poste modifié. Ils/elles pourront partir en collectivité sur la base du volontariat.
 - **Un processus de candidature sera organisé pour les agents dans les situations 2 et 3 qui pourront se positionner sur des postes destinés à être transférés; ils seront alors considérés comme les agents en situation 1**

3- Processus de candidature

Le processus de candidature est piloté localement en coordination entre DIR et DREAL

- Avec une **communication large au niveau national** sur l'organisation des services des collectivités, les conditions d'accueil et les fiches de poste : les listes des postes proposés en DIR ou DREAL seront partagées entre l'ensemble des services au niveau national
- Du fait de la mise à disposition des services, les postes proposés au sein de services de l'Etat seront définis le cas échéant en partenariat avec les collectivités territoriales. Les agents devront y être affectés au plus tard le 31 décembre 2023
- Les agents peuvent également choisir à tout moment de rejoindre directement les collectivités, dans le cadre d'un détachement de droit commun. Dans ce cas, ils peuvent mobiliser les dispositifs de restructuration, mais ils ne bénéficieront pas du droit d'option ni du versement de l'ICTR.
- La visibilité sur l'ensemble des postes (ceux ouverts dans le cadre du processus en vue de la MAD de service et ceux ouverts directement par les collectivités) devra être donnée aux agents

3- Processus de candidature

Les différentes étapes du processus

1) Diffusion des fiches de postes destinés à être transférés et d'information sur lesdits postes

Ces fiches devront présenter les conditions d'organisation, les missions de l'agent, la résidence administrative du poste...).

2) Candidature des agents sur ces postes destinés à être transférés

Les agents pourront candidater sur un ou plusieurs postes, leur classement devant être hiérarchisé. Cette candidature devra être adressée, sous couvert de la voie hiérarchique, à leur direction selon un processus déterminé localement. **La période de candidature sera d'au moins trois semaines.** Les collectivités seront tenues informées.

3) Fin du processus

A l'issue, chaque agent ayant candidaté sera informé individuellement de l'issue de sa candidature. En cas de concurrence de plusieurs agents sur un poste, le choix sera opéré par le chef ou la cheffe du service de l'Etat.

3- Processus de candidature

Traitement des candidatures

- Si un agent est retenu sur un poste proposé comme relevant du périmètre de transfert , il y sera affecté au plus tard au 31/12/2023 et sera décompté dans la convention de MAD au titre des effectifs physiques au 31/12/2023, comme les agents en situation 1.
- Pour les agents dont la candidature n'a pas été retenue, **une seconde étape de candidature est prévue sur la période de mi-novembre à mi-décembre.**
- Les agents qui ne se seront pas positionnés sur un poste ouvert au sein d'une collectivité territoriale ou bien dont la candidature n'aura pas été retenue restent affectés dans leur service. Leur mission est définie par le/la directeur/trice du service de l'Etat avant le 31/12/2023

4 - Après le transfert de compétences

- **Au 1^{er} janvier 2024 :**

- La compétence est transférée aux collectivités. Les services de l'Etat continuent de réaliser leurs missions mais les collectivités donnent des directives au/à la directeur/trice du service de l'Etat.
- La situation des agents ne change pas. Leur résidence administrative non plus.

- **A partir de la mise à disposition de services, l'exercice des missions transférées est effectué :**

- soit par les parties de services destinées à être transférées en bloc (exemple, un CEI à 100 % transféré) : la collectivité pourra intégrer cette unité dans son organisation du travail
- soit par des parties de services dont aucun agent n'est destiné à être transféré ou seulement quelques agents : dans ce cas, dans le cadre de la mise à disposition de service, l'Etat continuera d'exercer la mission selon les orientations indiquées par la collectivité.

5 Point sur les transferts : effectifs concernés par services

Effectifs en DIR concourant aux missions transférées sur la base des effectifs présents au 31/12/2022

	ETP dénombrés			
DIR	A	B	C	total
DIRCE	3,5	10,3	44,8	58,6
DIRCO	0,1	0,7	1,6	2,4
DIRE	8,9	34	92,4	135,3
DIRIF	3,8	6,4	23,3	33,5
DIRMC	0,2	0,9	4	5,1
DIRMED	3,3	9,2	25,2	37,7
DIRO	1,9	8,5	19	29,4
DIRSO	10,6	38,2	86,3	135,1
toutes DIR	32,3	108,2	296,6	437,1

Le nombre d'agents en situation 1 est amené à évoluer à la hausse en fonction des ajustements d'organisation opérés en DIR et du processus de candidature. L'estimation du nombre d'agents dans la situation 1 se situe entre 110 et 170.

Les agents en situation 3 regroupent des situations très différentes selon le réseau transféré et les organisations locales. Le nombre pourra être déterminé à l'issue du processus de candidature.

L'accompagnement du CMVRH portera majoritairement sur ces agents dès lors qu'ils ne seront pas positionnés sur un poste destiné à être transféré.

5- Point sur les transferts : effectifs concernés par services

Effectifs en DREAL concourant aux missions transférées sur la base des effectifs présents au 31/12/2022

DREAL	A	B	C	total
Auvergne-Rhône-Alpes	0,8	0,9	0,2	1,9
Bourgogne-Franche-Comté	1,8	2,3	0,8	4,9
Grand-Est	0,7	0,5	0,5	1,2
Occitanie	2,8	4,8	0,8	8,4
Pays de la Loire	0,7	0,5	0	1,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,7	0,6	0,1	1,4
Total général	7,5	9,6	2,4	19,5

Pour les DREAL, il n'a été identifié aucun agent en situation 1 ou 2.

Pour les DIR et DREAL, un nouveau décompte sera effectué sur la base des effectifs présents au 31/12/2023. Les postes seront transférés à hauteur du plus élevé des deux décomptes

6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Objet : compenser les pertes de rémunération des agents du ministère affectés en DREAL ou en DIR et dont les fonctions sont impactées par ces transferts, notamment les rémunérations liées au service fait.

Pour qui ?

Les agents publics du ministère en charge des transports

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

6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Quelles modalités de versement?

=> Versée annuellement (un ou plusieurs acomptes possibles par exception)

=> Proratisée au temps de présence de l'agent l'année précédant son versement

=> Exclusive de toutes autres primes ou indemnités de même nature, notamment le complément indemnitaire d'accompagnement institué par le décret du 19 mai 2014.

=> Cumulable avec la prime de restructuration de service prévue par le décret du 17 avril 2008.

6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Quelle durée ?

⇒ Jusqu'à la fin de la mise à disposition,

- * pour les OPA uniquement, jusqu'à l'expiration de leur droit d'option pour intégrer un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, soit deux ans.

=> pour les autres agents éligibles : à la première mobilité à l'initiative de l'agent ou au plus tard trois ans après la date d'effet de la réorganisation

Quel montant ?

=> Le montant de l'ICTR correspond à la différence entre :

- * la moyenne annualisée des primes et indemnités annuelles brutes perçues par l'agent dans son emploi d'origine durant les 36 mois précédant la date d'effet des mises à disposition

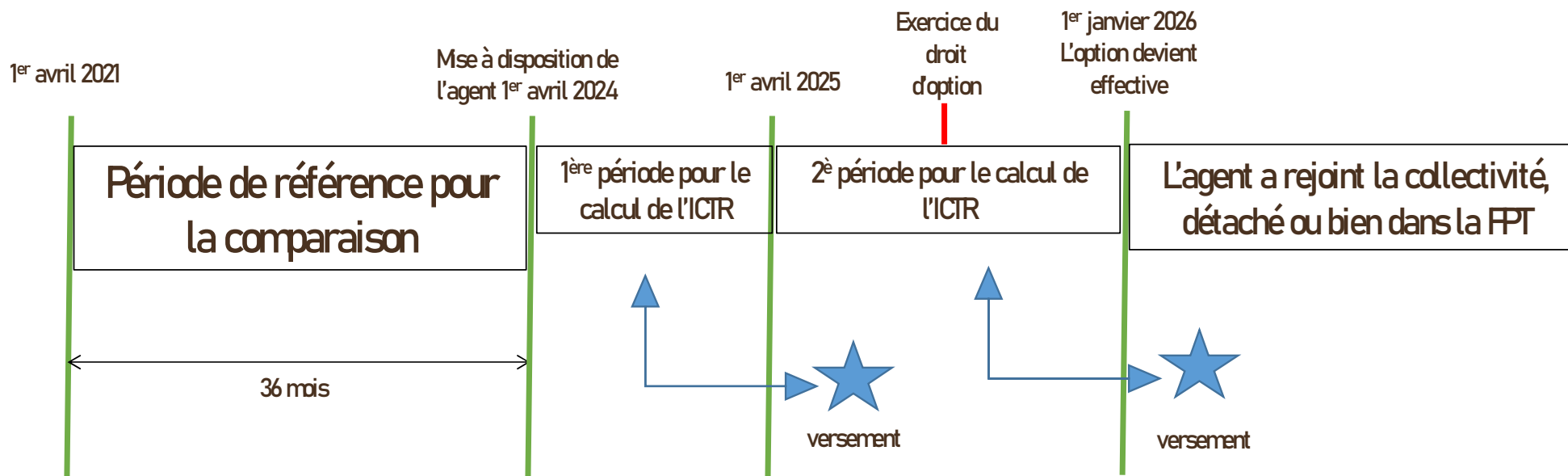
et

- * le montant des primes et indemnités annuelles brutes perçues sur son emploi d'accueil à la suite de la date d'entrée en vigueur des mises à disposition par périodes de 12 mois suivant la date d'effet.

6- Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Exemple

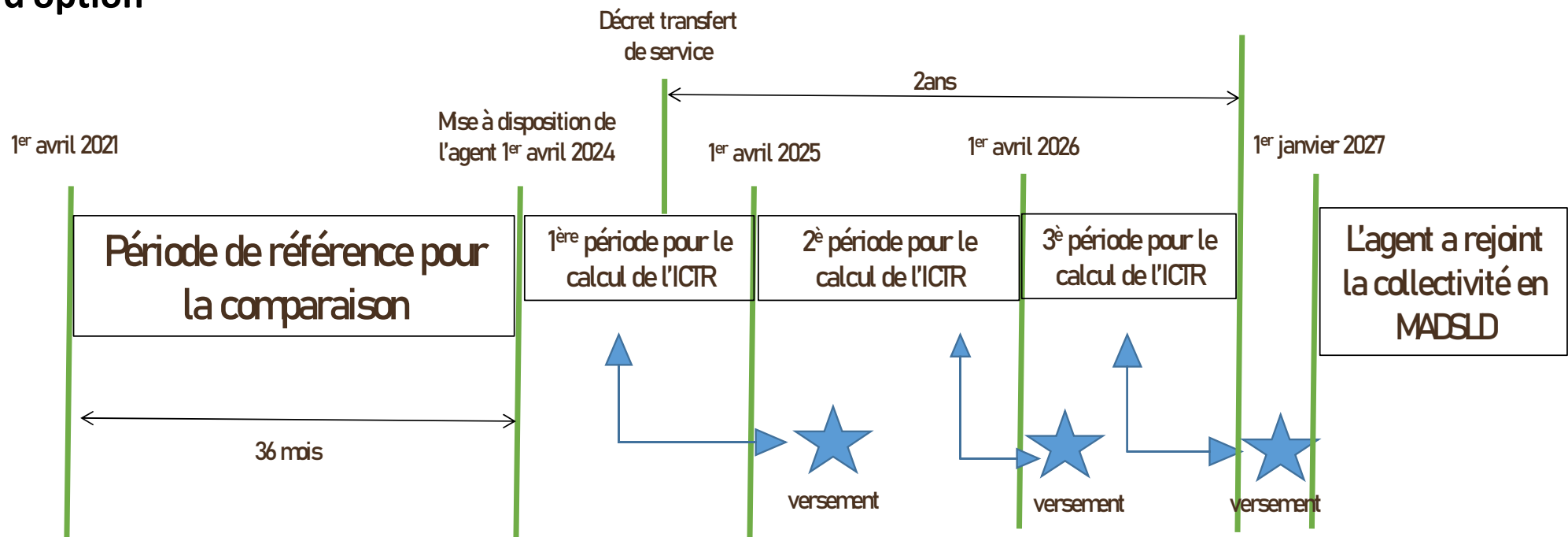
Un fonctionnaire, mis à disposition d'un département au 1^{er} avril 2024, exerce son droit d'option le 1^{er} juin 2025, l'option devenant effective au 1^{er} janvier 2026



6- Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Exemple

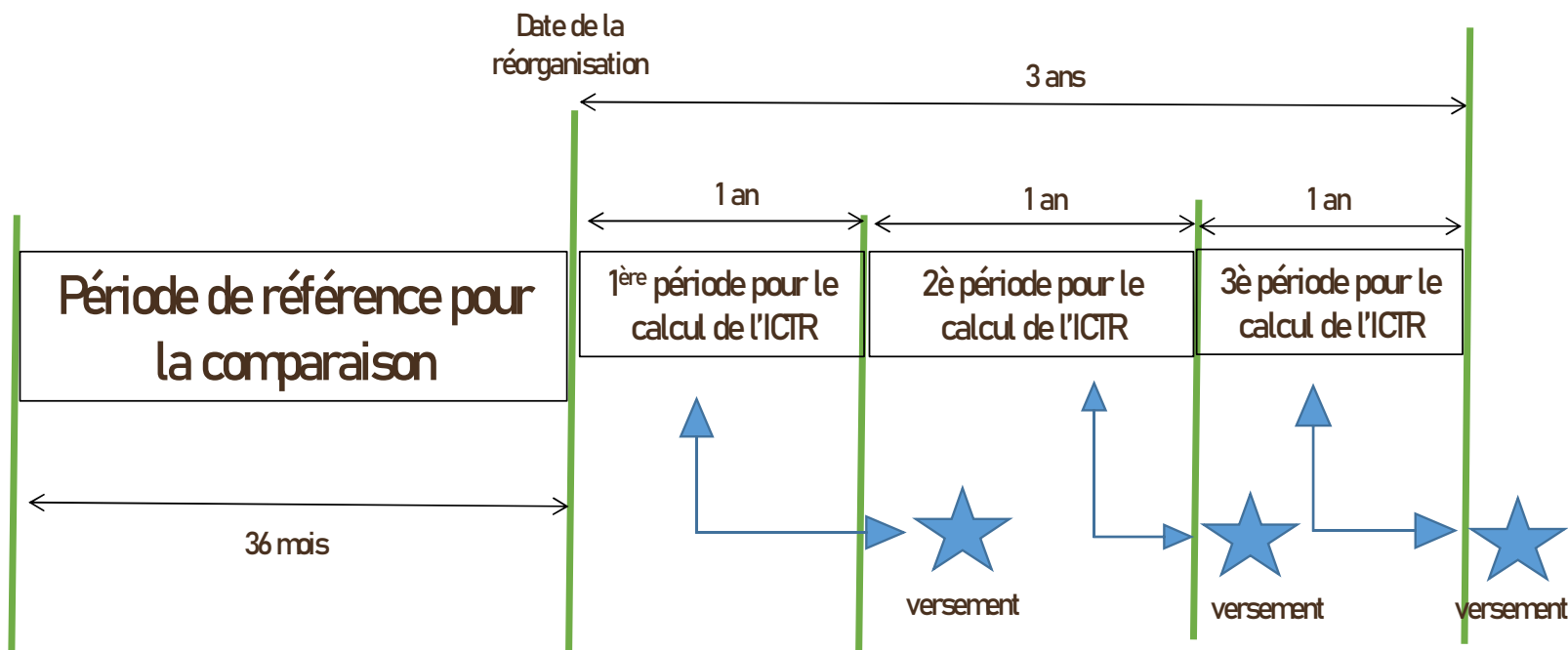
Un OPA, mis à disposition d'un département au 1^{er} avril 2024, n'exerce pas son droit d'option



6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Exemple

Un agent dont le poste est visé par une réorganisation consécutive à la mise en œuvre de la loi 3DS.



6 - Les garanties de maintien de rémunération apportées aux agents (ICTR)

Dans le cadre des expérimentations avec les Régions qui vraisemblablement commenceront au 1^{er} janvier 2025 et s'achèveront au 1^{er} janvier 2030 :

- Les agents qui font partie du service ou des parties de service mises à disposition sont éligibles
- La période de référence pour la comparaison court du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2025
- L'ICTR éventuelle est calculée à la fin de chaque année civile (2025, 2026, 2027, 2028, 2029) et versée en début d'année suivante

Pour tous les agents éligibles à l'ICTR le versement d'acomptes est possible par exception. Les demandes d'acomptes seront examinées au cas par cas, notamment au vu de la date de la demande, de la justification d'une perte significative de rémunération indemnitaire en cours de période.

7 - Mise à disposition expérimentale aux régions

Les conventions de mise à disposition Etat-régions prévues par l'article 40 sont en circuit de validation,

- Pour Grand-Est, délibéré favorablement par le Conseil régional le 22 septembre, après passage en CSA de la DIR Est et de la DREAL GE
- Pour Occitanie, devrait être soumis à délibération du Conseil régional le 20 octobre, après CSA des DIR MC, MED et SO et de la DREAL ;
- Pour Auvergne-Rhône-Alpes, devrait être soumis à délibération du Conseil régional le 20 octobre, après CSA de la DIR MC et de la DIR CE, et de la DREAL.

Dans les trois cas de figure, le démarrage prévu pour la mise à disposition est le 1^{er} janvier 2025. La convention identifie les services et parties de services mises à disposition. Elle prévoit que seuls les directeurs des deux ou trois services mis à disposition sont sous l'autorité fonctionnelle du président de la région.

Une convention complémentaire doit intervenir avant la date de mise à disposition pour traiter des modalités de mise en œuvre de la mise à disposition expérimentale sans laquelle la mise à disposition ne pourra démarrer.

7 - Mise à disposition expérimentale aux régions

Estimation du volume des effectifs concernés

Les missions mises à disposition, calculé de façon identique aux transferts et sur la base provisoire des effectifs présents au 31 12 2022, représentent un volume estimé d'activité cumulée de :

Pour la région Grand-Est : 302,5 ETP DIR Est + 9,3 ETP DREAL GE

Pour la région Occitanie : 176 ETP DIRSO, 28 ETP DIRMC, 3 ETP DIRMED, 7,5 ETP DREAL

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes : 168 ETP DIRCE, 143 ETP DIRMC, 25 ETP DREAL

7 - Mise à disposition expérimentale aux régions

Le processus RH à l'œuvre :

- est une **mise à disposition de services**
- aucun agent ne sera mis à disposition individuellement d'une collectivité, encore moins transféré

Rappels :

La gestion RH des agents en poste dans les services ou parties de services mis à disposition continue de relever intégralement de l'Etat.

Les agents ne seront pas individuellement mis à la disposition des régions ; ils resteront des agents de l'État, affectés dans un service de l'État, lequel, à ce titre, continue d'exercer sur eux son pouvoir de gestion.

En particulier, les agents relèvent du Comité Social Administratif (CSA) de leur service d'appartenance.

Les agents continueront de se conformer au règlement intérieur et notamment aux règles d'hygiène et sécurité en vigueur au sein du service d'appartenance de l'Etat.

8 - Prochains rendez-vous

Un prochain COSUI en janvier 2024 :

- point d'avancement des démarches 3DS
- décompte des effectifs transférés aux collectivités
- précisions sur le processus de droit d'option

Des CSA des DIR et DREAL concernées en janvier 2024

- avis sur les conventions de mise à disposition

Un CSA au premier quadrimestre 2024

- avis sur le décret de transfert définitif de services