



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Conséquences en matière de ressources humaines
de la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS
- Processus de transfert aux départements et métropoles -**

DOCUMENT-CADRE – Projet version 30 janvier 2023

Ce document-cadre a vocation à préciser les conséquences en matière de ressources humaines de la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS pour ce qui concerne le processus de transfert aux départements et métropoles.

1. Présentation générale de la réforme

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite loi 3DS) constitue une nouvelle étape de décentralisation du réseau routier national, pour une action publique au plus près des territoires et des citoyens.

Elle prévoit le transfert d'une partie du réseau routier aux départements et métropoles qui en ont fait la demande (article 38 de la loi), ainsi que l'expérimentation de la mise à disposition d'une partie de ce réseau auprès de régions candidates (article 40).

Il ne sera traité dans ce document que du transfert aux départements et métropoles. Un document du même ordre sera élaboré relativement aux expérimentations avec les régions.

Ce transfert de compétence prend effet au 1^{er} janvier 2024. Des éléments complémentaires de calendrier sont présentés ci-après.

Les listes des tronçons concernés et des collectivités bénéficiaires ont été fixées par décision du Ministre chargé des transports en date du 4 janvier 2023.

La mise en œuvre de cette loi est structurante pour les services du pôle ministériel et concerne les agents en charge de missions relevant du périmètre du réseau routier national transférés en poste dans les services suivants :

- Des directions interdépartementales des routes Ile-de-France (DRIEAT/DiRIF), Ouest, Centre-Ouest, Sud-Ouest, Massif Central, Méditerranée, Centre-Est et Est ;

- Des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement suivantes : Ile-de-France (DRIEAT), Pays de la Loire, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est ;

Même si sa mise en œuvre est uniforme sur l'ensemble du territoire national, la réforme touche différemment ces services, en fonctions de l'ampleur des demandes des collectivités et des suites qui y ont été données.

Les travaux menés avec les collectivités locales et leurs associations permettront de s'assurer de l'homogénéité du processus de transfert pour les agents quelle que soit la collectivité territoriale d'accueil.

2. Le processus de transfert aux départements ou métropoles et l'évolution de la position des agents

Le processus de transfert aux départements et aux métropoles repose sur l'application combinée de la loi 3DS et de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles¹.

En l'absence de mention explicite dans le présent document, les principes énoncés ci-après s'appliquent à l'ensemble des agents en poste dans les services ou parties de services concernés quel que soit leur statut : fonctionnaires, OPA et contractuels à durée indéterminée.

Le processus de transfert repose sur le calendrier prévisionnel suivant :

- **Transfert de compétence au 1^{er} janvier 2024**

Pour les services et les agents, ce transfert marque l'ouverture d'une phase de transition pendant laquelle les collectivités territoriales donnent leurs instructions aux chefs de service DIR et DREAL que chacun d'entre eux aura charge de mettre en œuvre au sein du service qu'il dirige.

Les agents restent affectés au sein de leur service et restent agents de l'État.

- **Mise à disposition des services et des agents à titre individuel (date estimative 1^{er} avril 2024)**

Cette étape repose sur la signature de conventions de mise à disposition des services de l'État auprès des collectivités territoriales dont le cadre aura été au préalable fixé par le décret approuvant une convention-type qui sera soumis à l'avis du CSA ministériel. Ces conventions seront examinées par les CSA des services concernés tout début 2024 pour une signature avant le 1^{er} avril 2024.

A la date d'entrée en vigueur des conventions de mise à disposition, les agents positionnés dans des parties de service destinées à être transférées sont individuellement mis à disposition du département ou de la métropole. Dès lors leur autorité d'emploi est la collectivité pour laquelle ils travaillent.

Les agents doivent à partir de cette date se conformer aux règles en vigueur au sein de ladite collectivité (temps de travail, hygiène et sécurité, exercice du droit syndical, etc...). Leurs conditions de travail deviennent celles de la collectivité. L'État reste leur autorité de gestion jusqu'à l'effectivité de l'exercice du droit d'option (cf. ci-après).

1 dite loi MAPTAM

Cette mise à disposition prévue par la loi s'applique « de droit » à l'ensemble des agents en poste dans les services mis à disposition.

- **Transfert définitif de service (date estimative 1^{er} janvier 2025)**

Cette date de transfert sera fixée par décret en Conseil d'État. C'est la publication de ce texte qui ouvre une période de 2 ans d'exercice du droit d'option pour les agents mis à disposition.

Les situations sont variables selon le statut des agents :

Pour les fonctionnaires les choix ouverts sont :

- L'intégration dans la fonction publique territoriale (FPT), les agents deviennent agents de la fonction publique territoriale dans un grade d'un cadre d'emplois correspondant à leur grade actuel.
- Le maintien dans la fonction publique de l'État mais avec un détachement sans limitation de durée dans le cadre d'emplois de la FPT

Dans l'attente de l'expression de leur droit d'option durant la période de 2 ans, les agents concernés demeurent en position de MAD.

A l'issue de la période d'exercice du droit d'option et, à défaut de formalisation du choix par l'agent, ce dernier restera fonctionnaire de l'État et sera détaché sans limitation de durée dans le cadre d'emplois de la FPT correspondant à son grade.

Pour les ouvriers des parcs et ateliers les choix ouverts sont :

- Intégration dans la fonction publique territoriale (FPT), les agents deviennent agents de la fonction publique territoriale dans un grade d'un cadre d'emplois correspondant à leur grade.
- Les agents peuvent choisir de demeurer agents de l'État en position de mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD)

A l'issue de la période d'exercice du droit d'option et, à défaut de formalisation du choix par l'agent, ce dernier restera mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) et sera géré conformément aux dispositions du cadre réglementaire actuel des OPA. Il pourra à tout moment demander à intégrer un cadre d'emplois de la FPT.

A compléter sur les conditions d'intégration des OPA dans la FPT

Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un droit d'option et deviennent au transfert définitif de service des personnels non titulaires de la fonction publique territoriale². Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

² Loi MAPTAM, Article 87

Pour les fonctionnaires et les OPA, le calendrier d'exercice du droit d'option est variable selon la date de publication du décret portant transfert définitif de service.

Dans l'hypothèse d'une publication du décret avant le 31/08/24, le droit d'option pourra être effectif :

- Au 1^{er} janvier 2025
- Au 1^{er} janvier 2026
- Au 1^{er} janvier 2027

Dans l'hypothèse d'une publication du décret au-delà de cette date, le calendrier d'effectivité du droit d'option est décalé d'une année:

- Au 1^{er} janvier 2026
- Au 1^{er} janvier 2027
- Au 1^{er} janvier 2028

3. Conditions d'exercice des missions durant la période de mise à disposition des agents

La phase de mise à disposition des services et des agents s'ouvre à compter de la date de la signature de la convention locale de mise à disposition des services aux départements ou métropoles ou à la date prévue par ce document.

Durant cette période, l'agent mis à disposition continue d'appartenir à son corps d'origine, à en percevoir la rémunération correspondante, tout en effectuant son service pour le compte d'une collectivité territoriale. La décision administrative de mise à disposition est prise par l'administration d'origine de l'agent.

Conditions d'organisation du travail

Les collectivités fixent l'organisation du travail et les conditions de travail liées à l'exécution des compétences transférées et donnent à ce titre les instructions nécessaires à la réalisation des tâches à effectuer.

Organisation du temps de travail

Les modalités de l'organisation du temps de travail des agents mis à disposition sont fixées par la collectivité en fonction des conditions d'application et de mise en œuvre qu'elle définit. Le règlement intérieur applicable est celui de la collectivité.

Autorisation de conduite des véhicules de service et des engins

Les autorisations de conduite sont délivrées par la collectivité territoriale

Hygiène et sécurité

Les règles de prévention applicables relèvent de la collectivité qui a en charge de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service et de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents qu'elle emploie, dans le respect de la réglementation et des règles de l'art qui s'imposent aux missions dont la collectivité est responsable.

Suivi social des agents

L'agent mis à disposition continue à bénéficier du suivi par le service social de la DIR ou de la DREAL.

Action sociale

Il continue également à bénéficier des prestations d'action sociale individuelle servies par les MTECT-MTE, sous réserve du principe du non cumul avec des prestations de même nature servies par la collectivité, et ce jusqu'à l'exercice de son droit d'option.

L'agent bénéficie des prestations d'action sociale de nature collective délivrées par la collectivité (restauration, arbre de Noël notamment) à compter du transfert des moyens financiers correspondants, c'est-à-dire du transfert définitif des services.

Congés maladie

Concernant les congés maladie ordinaires (CMO), l'original de l'arrêt de travail est transmis par la collectivité au bureau RH de la DIR et de la DREAL, pour la suite à donner en lien avec la paie (carence, demi-traitement...).

Concernant les congés longue maladie (CLM), congés liés à un accident de service et maladies professionnelles (CITIS) et congés longue durée (CLD) : l'État instruit le dossier et transmet les décisions aux collectivités (arrêtés, éléments sur aménagements de postes, tout élément en lien avec le fonctionnement de la collectivité). Pour les CITIS, des rapports de la hiérarchie seront sollicités par le service d'origine afin de compléter les dossiers.

Réparation des accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles

L'administration d'origine, DIR ou DREAL, est chargée du traitement tant administratif que financier de la demande en réparation que l'agent doit lui adresser. Le préjudice subi par l'agent à l'occasion de l'exercice de ses fonctions pendant la période de mise à disposition relève exclusivement du régime de réparation forfaitaire qui est statutairement le sien.

La collectivité doit diligenter l'enquête qui doit déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu et les conséquences apparentes de l'accident, dans le cadre de la politique de prévention mise en œuvre par la collectivité et en lien avec le CSA de la collectivité.

Responsabilité encourue

Il revient à la collectivité de supporter les conséquences dommageables des fautes de service qui pourraient être imputables à l'action de l'agent, d'assurer sa protection fonctionnelle qui comprend notamment la protection des agents victimes mis en cause pénalement dans l'exercice de leurs missions.

Exercice des droits syndicaux

Dès la signature de la convention de mise à disposition du service, les agents mis à disposition sont sous l'autorité d'emploi de la collectivité pour laquelle ils travaillent. Ils sont soumis à ses règles collectives. Ils disposent des droits syndicaux de la fonction publique territoriale et deviennent électeurs au Comité social territorial de la collectivité.

Ils perdent leur qualité d'électeur au CSA de la DIR et au CSA ministériel au moment de leur mise à disposition à titre individuel et par conséquent leur mandat de représentant, s'ils sont élus.

Le remplacement des représentants ayant perdu leur qualité d'électeur se fait sur la base de l'article 22 du décret 2020-1427 relatif aux comités sociaux dans les administrations et établissements publics.

L'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne des remplaçants dans l'ordre de la liste de candidatures, d'abord les titulaires, puis les agents non élus sur la liste. Si l'OS est dans l'incapacité de pourvoir aux sièges, elle désigne son représentant parmi les agents relevant du périmètre du comité social d'administration éligibles au moment de la désignation.

La possibilité de bénéficier d'une décharge d'activité étant liée à la qualité d'électeur au CSA ministériel, les agents mis à disposition ne peuvent dès lors plus bénéficier de la part de l'État de DAS, ni de coupons.

Dans le cas où plus de 20% du corps électoral du CSA de la DIR était transféré, il ne pourra être procédé au remplacement des agents pour le reste du mandat à couvrir. De nouvelles élections professionnelles seront organisées.

Les agents, fonctionnaires et ouvriers des parcs et ateliers, continuent de relever de la commission administrative paritaire compétente ou commission consultative dont ils relèvent. Ils restent électeurs et éligibles et peuvent continuer d'exercer, le cas échéant, leur mandat de représentant. Ils peuvent dans ce cas bénéficier d'ASA pour participer aux réunions de ces commissions.

A compléter sur les sujets :

Traitements et indemnités

Droits à congés et autorisations d'absence

Congés annuels

Congés bonifiés

Congés de maladie, de longue maladie et de longue durée

Autorisations d'absence

Compte épargne temps

Droit à la formation

L'évaluation professionnelle

Conditions de gestion

Promotion

Concours internes et examens professionnels

Mutations

Autres changements possibles de positions statutaires

Obligations de l'agent et déontologie

Autorisation de cumul

Exercice du pouvoir disciplinaire

Médecine de prévention

Droit à la retraite

4. Les garanties apportées aux agents

En fonction de leur poste les agents affectés dans les services au moment du transfert peuvent se répartir selon 3 situations.

1. Les agents qui exercent **en totalité** leurs missions sur des postes et des compétences transférées à une **unique collectivité territoriale** :

Les postes sont transférés aux collectivités et les agents affectés sur ces postes ont vocation à rejoindre la collectivité conformément aux modalités de la loi.

Les agents pourront se prévaloir de plusieurs garanties :

- La garantie d'être affecté sur un poste au sein d'un département ou d'une métropole sur un poste correspond à leur grade
- La garantie du maintien de leur rémunération (dans le cadre des dispositifs d'accompagnement présentés ci-après) pendant la période où ils seront mis à disposition
- Exercice d'un droit d'option sur la position administrative d'accueil
- L'accompagnement du CMVRH pour les accompagner dans leur projet professionnel
- La possibilité de candidater sur un poste vacant au sein des MTECT/MTE

2. Les agents qui exercent **en totalité** leurs missions sur des postes et des compétences transférées à **plusieurs collectivités territoriales** :

Leur poste est nécessairement modifié. Ils/elles ont vocation sur la base du volontariat à rejoindre une collectivité.

3. Les agents qui exercent **partiellement** leurs missions sur les compétences transférées

Le principe du volontariat s'applique pour ces agents afin de leur permettre de rejoindre les collectivités sur un poste proposé par celles-ci ou de se repositionner sur un poste au sein des services de l'Etat.

Le poste de ces agents ne peut être maintenu en l'état.

En effet, ils exercent pour partie des missions transférées à une ou plusieurs collectivités et éventuellement des missions sur le réseau qui restera géré par l'Etat. L'ensemble de ces dernières missions, exercées sur le réseau géré par l'Etat donc, permettra de composer de nouveaux postes au sein des services routiers de l'Etat. Les ajustements d'organisation de ces services feront l'objet d'un avis du CSA du service à l'été 2023. Dans le même temps, dans le cadre d'une démarche animée par le MTECT avec les collectivités et leurs associations représentatives (l'association des départements de France notamment), les collectivités territoriales bénéficiaires du transfert proposeront elles aussi des postes ouverts dans la perspective d'un transfert.

Les postes ainsi identifiés au sein des futurs services de l'Etat et au sein des parties de service destinées à être transférées seront présentés aux agents concernés.

Un processus de repositionnement sera mis en place, au cours des derniers mois de l'année 2023, permettant dans les cas 2 et 3 d'affecter les agents sur des postes recomposés ayant vocation à être transférés à une collectivité territoriale, sur la base du volontariat, ou sur des postes au sein du MTECT.

L'accompagnement du CMVRH présenté au chapitre 6 et en annexe permettra d'accompagner les agents dans ces démarches et, le cas échéant, d'identifier d'éventuels autres débouchés professionnels.

Les agents pourront se prévaloir de plusieurs garanties associées à ce processus de repositionnement :

- Le principe du volontariat pour se positionner sur un nouveau poste, dès lors les agents exercent en totalité leurs missions sur des postes et des compétences transférées à plusieurs collectivités territoriales ou partiellement leurs missions sur les compétences transférées.
- La garantie du maintien de leur rémunération (dans le cadre des dispositifs d'accompagnement présentés ci-après) pendant la période où ils seront mis à disposition
- L'appui du CMVRH pour les accompagner dans leur projet professionnel
- L'accompagnement du CMVRH pour les appuyer dans l'ensemble de leurs démarches

Le calendrier estimatif du processus de repositionnement est le suivant :

- Détermination des nouvelles organisations des services routiers et identification des postes proposés aux agents au sein des services de l'état et des collectivités : été 2023
- Passage en CSA des organisations ajustées : été 2023
- Organisation du processus de repositionnement : automne 2023

Ce calendrier, les modalités de formalisation du processus de repositionnement, périmètre et les garanties associées feront l'objet d'une annexe ultérieure spécifique au présent document-cadre.

5. Les dispositifs de restructuration

Un arrêté accordant la qualification de restructuration permettra d'ouvrir au profit des agents impactés par la mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS, pour une durée de trois ans, les dispositifs d'accompagnement adaptés.

Sous réserve de l'analyse individuelle de leur éligibilité, les dispositifs d'accompagnement présentés ci-après sont applicables à ces agents.

La durée maximale de 3 ans est fixée par le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics

Cette durée étant insuffisante pour couvrir la totalité de la procédure d'exercice du droit d'option ouverte aux agents dans le cadre du dispositif MAPTAM, une procédure de réexamen de cet arrêté sera initiée avant le terme du dispositif afin de permettre une continuité de mise en œuvre

Le projet d'arrêté prévoit l'ouverture des dispositifs indemnitaires suivants :

- La prime de restructuration de service (PRS) – bénéficiaires : fonctionnaires, OPA et CDI

La PRS vise à faciliter les mobilités géographiques. Elle se compose de deux parts, la première part prend en compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, la seconde

part prend en compte la situation familiale résultant le cas échéant du changement de résidence familiale ou de la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale.

Pour les agents transférés aux collectivités territoriales, le bénéfice de la PRS cesse à compter du transfert définitif des services de l'État aux collectivités territoriales.

- L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)

Cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration d'un agent, (fonctionnaire, OPA ou contractuel en CDI), oblige son conjoint ou partenaire de PACS à cesser son activité professionnelle

- L'indemnité de départ volontaire (IDV) - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et CDI

Une IDV peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration de service.

- Le complément indemnitaire d'accompagnement (Cla) - bénéficiaires : Fonctionnaires

Le Cla vise à faciliter les changements d'employeurs au sein de la fonction publique en apportant au fonctionnaire concerné une garantie de rémunération notamment dans le cas de changement de fonction publique.

Le montant du Cla est égal à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant le changement de fonction et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent. Le Cla est versé mensuellement pendant trois ans, durée renouvelable éventuellement une fois.

Le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 exclut du calcul du Cla les primes et indemnités liées à l'organisation du travail (indemnité de service fait, astreintes et heures supplémentaires).

- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et CDI

Cette indemnité vise les agents dont le poste a été restructuré et dont le changement de fonctions nécessite une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi.

- Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A (dont ICTPE et CAEDAD) au sein des services de l'État et dont l'emploi est affecté par une réorganisation du service dans lequel ils exercent leurs fonctions peuvent conserver, à titre personnel, le bénéfice de cet emploi fonctionnel (maintien d'indice à titre personnel) par dérogation aux dispositions régissant les durées maximales de détachement des fonctionnaires dans les emplois fonctionnels.

Dispositifs spécifiques

Dans le cadre de la loi 3DS sera mise en place une indemnité compensatrice. Le dispositif fera l'objet d'un décret spécifique. Cette indemnité permet d'instaurer une garantie en matière de

rémunération pour les agents mis à disposition d'une collectivité, prenant en compte les indemnités de service fait.

Bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et contractuels

A compléter

6. Les dispositifs d'accompagnement des agents

Les agents bénéficieront d'un accompagnement soutenu de la part du MTECT, qui pourra mettre en œuvre :

- Le congé de transition professionnelle - bénéficiaires : Fonctionnaires, OPA et contractuels en CDI

Le congé de transition professionnelle permet, pour les agents dont le poste est susceptible d'être supprimé dans un contexte de restructuration, de favoriser l'accès à des formations longues permettant d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier au sein de la fonction publique ou dans le secteur privé.

- La mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé - bénéficiaires : Fonctionnaires

Le fonctionnaire bénéficie d'une mise à disposition d'une durée maximale d'une année qui s'inscrit dans la réalisation d'un projet professionnel.

- L'accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel – Bénéficiaires : l'ensemble des agents concernés
- L'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel

Dans le cadre de la loi 3DS, un dispositif renforcé est mis en œuvre pour répondre prioritairement aux questions des agents dont le poste serait restructuré. Le CMVRH réalisera des entretiens individuels afin d'accompagner prioritairement les agents concernés par ces restructurations, dans l'établissement de leur projet professionnel. Le CMVRH interviendra à l'initiative des agents eux-mêmes, des services, des managers de proximité ou de la cellule d'écoute mises en place à l'échelle de chaque DIR ou DREAL.

Ces entretiens individuels seront réalisés par les conseillères et conseillers mobilité-carrière des CVRH, au plus près des agents (niveau districts pour les DIR), et auront pour objectifs :

- d'écouter leur perception de l'impact sur leur situation professionnelle et personnelle,
- de connaître les contraintes personnelles,
- de définir leur besoin d'accompagnement, de les aider à identifier et valoriser leurs compétences, à prendre conscience de leur potentiel et leur capacité à évoluer et à construire un projet professionnel.

Pour les agents concernés par les restructurations, les entretiens seront poursuivis en tant que besoin avec un suivi personnalisé jusqu'à la prise de poste, incluant plusieurs démarches :

- des entretiens thématiques individuels complémentaires

- des ateliers individuels ou collectifs, pour aider au transfert/positionnement/repositionnement, pour aider à développer et valoriser des compétences, pour aider à la mobilité interne/externe, notamment préparer les entretiens de recrutement et faciliter la prise de poste.

Le CMVRH pourra au besoin, en lien avec les services et la RZGE concernée, mettre en relation les agents à repositionner avec des employeurs susceptibles d'être intéressés par leurs compétences, si cela se révèle possible sur le bassin d'emploi visé par l'agent.

Le CMVRH pourra recevoir en tant que de besoin les agents en entretiens après leur prise de poste, si cela est pertinent.

Cette démarche d'accompagnement fera l'objet d'une évaluation post-démarche auprès d'un panel représentatif d'agents accompagnés, dans les 6 mois qui suivront leur transfert. Elle visera à :

- Comprendre comment la démarche d'accompagnement mise en place a été perçue par les agents, et quels ont pu en être les effets en matière d'accompagnement du transfert ou repositionnement,
- échanger sur le vécu des agents, sur leur transfert ou repositionnement et la mise en place de l'accompagnement dans leur prise de fonction (professionnalisation, ...).

A compléter : Dispositif de cellule d'écoute

Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

L'accompagnement consacré au repositionnement des agents devra tout particulièrement intégrer une dimension RPS prenant en compte :

- le transfert de compétences des métiers route ou support de l'État vers les collectivités territoriales,
- les conséquences sur le fonctionnement et l'organisation des DIR et des DREAL résultant du transfert des missions et au départ des agents

Les acteurs de la prévention seront sensibilisés à la problématique spécifique de cette opération de décentralisation.

7. Organisation du dialogue social

La mise en œuvre de la réforme reposera sur un dialogue social formel mené tant au niveau national que local. Les rendez-vous ont été précisés dans le descriptif de la procédure. Ils sont rappelés ici :

- CSA Ministériel
 - en février/mars 2023 pour avis sur l'arrêté de restructuration et sur le décret portant mise à disposition des services aux départements ou métropoles
 - courant 2023 sur une éventuelle modification du décret d'attributions des DIR
 - en 2024 sur le décret portant transfert définitif de service
- CSA locaux des DIR et des DREAL
 - A l'été 2023 sur les ajustements des organisations des services routiers liées aux transferts
 - A l'été 2023 sur les conventions de mise à disposition des services dans le cadre des expérimentations avec les régions
 - Entre le 1/1/24 et le 1/4/24 sur les conventions de mise à disposition des services aux départements ou métropoles

Un dialogue social informel sera également institué aux différentes étapes du processus au travers d'un comité de suivi spécifique à cette réforme. Des échanges peuvent avoir lieu en sus pour information à toutes les étapes de la réforme.

8. Les dispositifs d'information des agents

Sur la base des cadrages nationaux élaborés par l'administration centrale, l'information des agents sera principalement réalisée au sein de leur service employeur.

Une foire aux questions alimentée par la DMR et la DRH sera disponible sur l'intranet du ministère afin de répondre aux principales interrogations des agents. Des dispositifs spécifiques de communication à destination des agents, à toutes les étapes du processus seront mis en place en tant que de besoin : entretiens vidéo, dépliants, webinaires, déplacements sur site. Au-delà de la diffusion d'information générale, les vecteurs de communication seront étudiés pour toucher aussi directement que possible les agents concernés, en lien avec les services.

Des documents seront élaborés afin d'explicitier les différentes étapes du processus de transfert et ses conséquences sur les positions des agents. Y seront notamment précisés les conséquences des différentes positions que pourront rencontrer les agents : mise à disposition individuelle, détachement, intégration dans la fonction publique territoriale.

Des éléments d'information concernant les conditions d'accueil au sein de chaque collectivité seront portés à la connaissance des agents concernés.