

Rapport de présentation

Comité social d'administration ministériel

SG/DRH	Projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration liée à la décentralisation de la police de la publicité, ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines	
--------	--	--

Le contexte,

La décentralisation de la police de la publicité est prévue à l'article 17 de la Loi Climat & Résilience (CLIR) et a pour objectif de renforcer le rôle dévolu aux élus locaux dans la protection du cadre de vie de leurs administrés. Cette réforme entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. À partir de cette date, la police de la publicité sera confiée aux maires.

La police de la publicité recouvre différentes typologies de missions :

- L'instruction des déclarations et autorisations préalables à l'installation des publicités, enseignes et préenseignes,
- La réalisation des contrôles sur le terrain afin d'identifier les dispositifs en infraction,
- La mise en œuvre des procédures de sanction.

Actuellement, ces missions sont exercées par les agents du MTECT en DDT(M), en D(R)EAL/DRIEAT, à la direction générale des territoires et de la mer de Guyane, sauf lorsque le territoire de la commune est couvert par un règlement local de publicité (RLP). Dans ce dernier cas, la police de la publicité est exercée par le maire au nom de la commune.

Une enquête menée par la DGALN au 1^{er} septembre 2022 a permis d'identifier 170 agents (environ 56,44 ETP) contribuant à l'exercice de la mission transférée. La moyenne du temps de travail consacré à ces missions est de l'ordre de 33%. Seuls 14 agents travaillent sur ces missions à temps plein. Les agents concernés par cette réforme se répartissent dans les macrogrades de la façon suivante (10% catégorie A, 70% catégorie B, 20% en catégorie C).

Une seconde enquête devra être menée pour réaliser la photographie des agents au 31 décembre 2023.

Les enjeux

Si le cadre juridique de la loi CLIR permet le transfert d'agents aux collectivités, la mise en œuvre de ce principe se heurte à la différence d'échelle entre l'organisation d'origine (départements et/ou régions) et celle d'accueil (commune). Ce principe conduit ainsi à transférer pour chaque commune concernée uniquement une fraction d'emploi. Dès lors il n'est pas possible de transférer des agents aux communes dans le cadre de la loi MAPTAM et le transfert s'effectue uniquement sur la base d'une compensation financière.

L'effet de cette réforme induit sur les services concernés revêt une double dimension:

- impact lié au transfert de compétences actuellement exercées en leur sein ;
- impact lié à la nécessité d'adapter leur organisation pour proposer, dans la limite de leurs effectifs, des fiches de postes adaptés aux agents dont une partie de la mission sera transférée ou dont le poste est supprimé pour ceux qui exerçaient ces missions à temps plein.

Pour accompagner les services concernés des dispositifs de communication ont été mis en place :

- un GT RH mis en place, a tenu sa 1^{ère} session le 03/05/2023 ;
- une FAQ RH, actualisée régulièrement, est disponible sur l'intranet de la DGALN <http://intra.dgaln.e2.rie.gouv.fr/publicite-exterieure-decentralisation-et-autres-a11434.html> depuis le 12/05/2023 ; Cette publication en ligne fera l'objet d'une information dans la lettre ALN qui sera

- envoyée le 22 mai ;
- une identification d'emplois dont le champ de compétence est proche de celui des missions transférées et nécessitant de recruter dans les années à venir (compétence managériale de proximité, avec appui du CMVRH le cas échéant).

La décentralisation de la police de la publicité va nécessiter, la mise en oeuvre pour les agents impactés, conformément à leur temps d'activité sur ces missions, un accompagnement :

- à se positionner sur les postes qui pourront être ouverts à compter 2024 au sein des collectivités territoriales par le biais d'un détachement de droit commun ;
- à se repositionner sur d'autres missions proposées au sein des services pour la quotité de travail correspondant aux missions transférées ou sur une nouvelle fiche de poste ;
- à se positionner sur les postes à pourvoir au fil de l'eau ou lors du cycle de mobilité du printemps ;
- à se positionner sur des postes vacants en externe.

Pour tous les agents concernés par cette réforme, les garanties RH suivantes sont offertes :

- entretien avec sa hiérarchie,
- évolution de la fiche de poste ou repositionnement sur un poste vacant,
- garantie de maintien de rémunération,
- mise en place d'un accompagnement dédié pour permettre aux agents d'évoluer dans leurs missions (formation, tutorat, compagnonnage etc.),
- la prévention des risques psycho-sociaux,
- le CMVRH est mobilisé, sur sollicitation des services ou des agents concernés, pour accompagner les agents dans leurs démarche de repositionnement,
- l'éligibilité aux dispositifs de restructuration ouverts par l'arrêté de restructuration.

Le projet d'arrêté de restructuration

Le projet d'arrêté qui accompagne la décentralisation de la police de la publicité, a été présenté au pré-CSA du réseau des DDI le 17 mai dernier et sera présenté en CSA du réseau des DDI le 1^{er} juin. Il est présenté pour avis au CSA ministériel et permettra d'ouvrir au profit des agents dont le poste est impacté par la réforme des dispositifs d'accompagnement adaptés, pour une durée de deux années à compter de la date de sa publication.

Cette durée d'éligibilité et le choix des dispositifs ouverts par l'arrêté sont en cohérence avec les résultats de l'étude d'impact RH réalisée dans le cadre de cette réforme.

Dispositifs d'accompagnements personnalisés :

- Le congé de transition professionnelle
- L'accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel ;
- L'accès prioritaire à des formations
- La mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé, pendant une durée maximale d'1 an.

Dispositifs indemnitaires :

- le complément indemnitaire d'accompagnement (CIa)
- l'indemnité de départ volontaire (IDV)
- la prime de restructuration de service (PRS) et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)
- l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)

Compte tenu des dispositifs mobilisés, ce projet de texte a reçu l'avis favorable de la DGAFP le 12/05/2023.