



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

Paris, le 20 octobre 2023

*Direction des ressources humaines  
Service du pilotage des moyens et des  
réseaux RH*

**Le Directeur des ressources humaines**

**à**

Destinataires in fine

**Affaire suivie par :** David BÉRINQUE  
[david.berinque@developpement-durable.gouv.fr](mailto:david.berinque@developpement-durable.gouv.fr)

**Objet : Instruction RH pour les services pour la mise en œuvre des transferts des services routiers aux départements et métropoles en application de la loi 3DS.**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 17 collectivités (15 départements et deux métropoles) pour lesquelles un arrêté préfectoral de transfert a été pris en application de l'article 38 de la loi 3DS se voient transférer la compétence routière (aménager, entretenir, exploiter) sur une partie du réseau national. A cette date, les moyens budgétaires d'investissement et de fonctionnement sont transférés à ces collectivités.

En ce qui concerne les moyens humains, le transfert se fait selon un processus spécifique, défini par la loi 3DS qui renvoie au dispositif prévu par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014 :

- une période transitoire à partir du transfert de compétence
- la mise à disposition des services de l'Etat concourant aux missions transférées
- le transfert définitif des services dans des conditions définies par un décret à prendre courant 2024.

La présente instruction vise à expliciter le process RH à mettre en œuvre dans ce cadre, depuis la préparation des conventions de mise à disposition des services jusqu'au transfert définitif. 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.

Vous vous attacherez tout au long du processus à mettre en œuvre un niveau élevé d'information des agents, qu'il s'agisse d'information collective ou d'information individuelle. Vous conduirez localement un dialogue social adapté avec les organisations syndicales représentatives. Le guide des transformations publié par la DRH<sup>1</sup> est à votre disposition pour vous accompagner dans la démarche. Vous vous attacherez à détecter d'éventuelles situations

---

<sup>1</sup> <https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/accompagnement-rh-des-projets-de-reorganisation-a17803.html>

d'agents en difficulté, voire soumis à des RPS en raison de cette transformation et à mettre en œuvre les procédures correspondantes.

Par ailleurs, pendant tout le processus, vous êtes invités à vous appuyer sur les CVRH dont les conseillers sont mobilisés de manière exceptionnelle pour accompagner les agents dans le cadre de cette réforme.

## 1 – Préparation des transferts

### 1-1 Préparation des conventions de mise à disposition des services

#### \* Rétroplanning

La loi 3DS, reprenant les principes fixés par la loi MAPTAM, prévoit la signature entre l'Etat et chacune des collectivités d'une convention locale de mise à disposition des services dans les 3 mois suivant le transfert de compétence<sup>2</sup> prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ainsi, cette convention doit **impérativement être signée avant le 31 mars 2024**, sans quoi la mise à disposition serait prononcée par arrêté ministériel après consultation d'une commission nationale de conciliation, ce qui constitue une procédure complexe et contraignante.

Il est prévu une convention de mise à disposition par collectivité bénéficiaire du transfert. Les préfets signataires pour l'Etat seront les préfets coordonnateurs d'itinéraire des DIR concernées et le préfet de Région de la DREAL concernée.

Les avis suivants sont requis préalablement à la délibération de l'organe compétent de la collectivité puis à la signature de la convention :

- CSA de la DIR ou des DIR dont les missions sont transférées à la collectivité
- CSA de la DREAL dont les missions sont transférées à la collectivité
- CST de la collectivité concernée

Il convient donc au niveau local de prévoir le temps nécessaire à ces différentes consultations.

Le modèle de convention est fixé par un décret approuvant une convention type. La publication de ce décret est prévue à l'automne 2023. Le modèle de convention figurant en annexe, basé sur le projet de décret, peut être utilisé pour les travaux préparatoires, en attendant la diffusion du modèle approuvé par décret.

#### \* Le décompte des effectifs (ETP) à transférer

Les chiffres à inclure dans la convention sont les suivants :

- les effectifs œuvrant au 31 décembre 2022 sur les missions transférées, exprimés en ETP. Ceux-ci ont été notifiés le 5 juillet 2023 par l'administration centrale suite à l'instruction du 14 avril 2023. Ils sont à reporter dans le tableau annexé à la convention dans la ligne « Emplois (ETP) » en distinguant les ETP correspondants aux postes des fonctionnaires de catégorie A, B, C, les OPA et les contractuels.

---

2 Il de l'article 81 : Dans un délai de trois mois à compter de la date de transfert des compétences et après consultation, durant la même période, des comités techniques placés auprès des services de l'Etat et des collectivités territoriales ou des groupements de collectivités territoriales concernés, une ou plusieurs conventions établies conformément à une convention type fixée par décret, conclues entre le représentant de l'Etat et l'autorité territoriale constatent la liste des services ou parties de service qui sont, pour l'exercice des compétences transférées, mis à disposition à titre gratuit de la collectivité (...). Ces services ou parties de service sont placés sous l'autorité de l'organe exécutif de la collectivité territoriale.

Cette convention peut adapter les clauses de la convention type en fonction de situations particulières

- les effectifs œuvrant sur les missions transférées au 31 décembre 2023. La même méthode de décompte sera appliquée : les services devront recenser les effectifs métier et les effectifs support de leur service, l'administration centrale complètera ces effectifs par ceux des services supports mutualisés (comptabilité et gestion administrative-paie) puis notifiera l'ensemble aux préfets avant la fin de l'année 2023. Ces effectifs sont à inscrire dans la convention à l'article 2 et dans le tableau en annexe à la ligne « Emplois (ETP) en distinguant les ETP correspondants aux postes des fonctionnaires de catégories A, B, C, les OPA et les contractuels.

Pour les deux décomptes, la colonne « autres » correspond aux agents recrutés sur contrat de courte durée, dits « vacataires » œuvrant sur le réseau transféré. Pour ces effectifs spécifiquement, vous inscrirez dans les cases « ETP » les ETPT (travaillés) respectivement au titre de l'année 2022 et de l'année 2023. En effet, les ETP de contrats de courte durée ne font pas l'objet d'un transfert, mais les dépenses de personnel correspondantes font l'objet d'une compensation financière. Ainsi, à titre d'exemple si vous avez mobilisé sur le réseau transféré 15 vacataires en janvier, février, novembre et décembre, et aucun de mars à octobre, vous inscrirez dans la case des ETP « autres » une valeur de 5 ( $15 \times 4 / 12$ ). Des précisions sur les modalités de calcul des compensations vous seront transmises ultérieurement.

La comparaison des ETP totaux au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2023 déterminera les transferts d'emplois dont bénéficiera in fine la collectivité. Le plus grand des deux nombres sera retenu. La répartition par macrograde sera celle du décompte dont le total est le plus élevé, soit celle du 31 décembre 2022, soit celle du 31 décembre 2023. C'est sur cette base que les compensations financières apportées aux collectivités seront calculées.

#### \* La détermination des effectifs physiques

En plus du décompte des effectifs en ETP pourvus aux deux dates de référence, la convention prévoit le décompte des effectifs physiques exerçant les compétences transférées à ces mêmes dates.

Ainsi, vous inscrirez en regard des ETP, pour chacune des deux dates de décompte (31 décembre 2022 et 31 décembre 2023), les effectifs physiques correspondants (prise en compte des seuls agents œuvrant à 100% sur des missions transférées à la collectivité) en distinguant les fonctionnaires de catégorie A, B, C, les OPA et les contractuels. La colonne « autres » correspond aux agents recrutés sur contrat de courte durée, dits « vacataires ».

##### ⇒ Les différentes situations

Le décompte des effectifs physiques au 31 décembre 2023 nécessite de distinguer trois situations différentes en fonction du poste actuel des agents. Les agents devront être informés individuellement de leur situation et des conséquences qui en découlent avant le lancement du processus de candidature décrit au § 1.2.

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

Les postes seront transférés aux collectivités et les agents affectés sur ces postes ont vocation à rejoindre les collectivités conformément aux modalités de la loi. A ce titre, les agents en situation 1 au 31 décembre 2023 entreront automatiquement dans le décompte des effectifs physiques au 31 décembre 2023 inscrits à la convention de mise à disposition.

Un agent dans cette situation peut, avant la date du transfert de compétence, obtenir une autre affectation ou obtenir le bénéfice d'une position statutaire (détachement, disponibilité...) pour exercer d'autres fonctions. Il est alors exclu du décompte des effectifs physiques de la convention de mise à disposition recensés au 31/12/23.

La collectivité ne peut en aucun cas refuser l'accueil d'un agent en situation 1 qui exerce en totalité des missions transférées.

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

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

- Situation 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 destiné à être transféré.

Ainsi, afin de pouvoir déterminer les effectifs physiques au 31 décembre 2023, il est nécessaire d'avoir conduit au préalable un processus de candidature permettant d'identifier, parmi les agents relevant des situations 2 et 3 ceux qui sont volontaires pour se positionner sur un poste destiné à être transféré à une collectivité.

À l'issue du processus de candidature, le nombre d'agents affectés au 31 décembre 2023 sur un poste destiné à être transféré (tous les agents en situation 1 et les agents en situation 2 et 3 positionnés sur un poste à transférer à l'issue du processus) est à inscrire dans la convention à l'article 2 et dans le tableau en annexe à la ligne « Effectifs physiques » en distinguant les fonctionnaires de catégorie A, B, C, les OPA et les contractuels. Un agent compte pour une unité, quelle que soit sa quotité de travail.

## **1.2 Le processus de positionnement des agents souhaitant rejoindre une collectivité**

Ce processus doit permettre de positionner dans vos services au plus tard **au 31 décembre 2023**, des agents dans les situations 2 et 3 souhaitant rejoindre une collectivité et qui seront mis à disposition à titre individuel.

Les agents dans la situation 1 étant mis à disposition de droit, il n'y a pas lieu de les intégrer à ce processus de candidature.

Dans ce cadre, vous vous attacherez à ce que la meilleure information sur les conditions d'accueil des agents au sein des collectivités soit mise en œuvre, et ce le plus en amont possible.

Le processus de candidature des agents dans les situations 2 et 3 sur les postes destinés à être transférés aux collectivités devra être achevé mi-décembre **2023**. Les décisions de nomination qui en résulteront devront être prises avec une date d'effet au plus tard au 31 décembre 2023.

Dans ce cadre, il est préalablement requis que soient définis les postes, positionnés en 2023 au sein du service de l'Etat, qui ont vocation à être transférés aux collectivités. Cette identification peut être le cas échéant le fruit d'un travail partenarial entre les services de l'État et ceux des collectivités locales bénéficiaires.

Ces conditions devront être remplies avant l'ouverture du processus de candidature sur les postes en DIR et DREAL destinés à être transférés. Ce processus sera ouvert simultanément aux agents des DIR et DREAL.

Il débutera par une phase de 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...), au moment de la mise à disposition et leurs évolutions éventuelles au moment du transfert de service. En cas de projet de réorganisation des services de DIR ou DREAL, l'information portera également sur les éléments connus de l'organisation future.

La diffusion des fiches de poste sera également réalisée à l'échelle nationale via un espace intranet dédié, permettant des candidatures issues d'autres régions ou interrégions. Aussi chaque service diffusera les fiches des postes ouverts dans son service à la DRH (loi3ds.routes@developpement-durable.gouv.fr) qui en assurera le partage au niveau national.

Les agents pourront alors candidater 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 (ainsi que le cas échéant à leur direction d'accueil en cas de candidature sur des postes ouverts au sein d'autres régions ou interrégions) selon un processus déterminé localement.

**La période de candidature sera d'au moins trois semaines.** Une coordination entre DIR et DREAL sera mise en place pour gérer concomitamment le processus de candidatures. Les collectivités seront tenues informées. A l'issue, chaque agent ayant candidaté sera informé individuellement de l'issue de sa candidature au plus tard **fin novembre 2023**.

Tous les agents concernés pourront se positionner sur les postes destinés à être transférés au sein du périmètre géographique de leur DIR ou DREAL. **Les agents dont la candidature est retenue seront affectés au 31 décembre 2023. Ces agents seront alors considérés en situation 1.** Ainsi les agents positionnés sur des postes destinés à être transférés seront mis à disposition de la collectivité de plein droit à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Il est rappelé que doivent avoir été portées à leur connaissance, toutes les informations nécessaires pour éclairer leur prise de position : contenu des missions qu'ils seront amenés à exercer au sein des services de la collectivité à compter de leur MAD et modalités de leur organisation.

En cas de concurrence de plusieurs agents sur un poste, vous opérerez le choix, en concertation le cas échéant avec la collectivité, en donnant la priorité aux candidatures issues des services concernés par le transfert à la collectivité. Les agents dont la candidature n'a pas été retenue pourront candidater à nouveau sur les postes demeurés vacants à l'issue du processus. L'organisation de cette seconde étape de candidature vise à permettre au plus grand nombre d'agents de s'inscrire dans la procédure de transfert.

Les agents qui, à l'issue de ce processus, ne seront pas positionnés sur un poste destiné à être transféré resteront affectés dans leur service. Leurs missions seront précisées par le chef de service déconcentré avant le 31 décembre 2023. Le CMVRH accompagnera de manière

renforcée les services et les agents dans le repositionnement de ces agents sur des postes, en DIR, en DREAL ou au sein d'autres services de l'État.

Dans le même temps, les agents pourront quelle que soit leur situation de départ candidater sur des postes ouverts en collectivité, notamment des postes ne concernant pas le réseau transféré. Avec l'accord des collectivités, les fiches de poste seront accessibles conformément au dispositif indiqué *supra* ou sur le site choisir le service public. Les agents pourront dans cas rejoindre les collectivités selon le processus de droit commun c'est-à-dire le détachement de droit commun pour les fonctionnaires. Les agents qui auront retenu cette modalité ne seront pas décomptés dans les effectifs physiques dans la convention de mise à disposition. S'ils peuvent alors bénéficier des dispositifs de l'arrêté de restructuration lorsqu'ils remplissent les conditions, ils ne bénéficient pas du droit d'option, ni de l'indemnité compensatrice des routes<sup>3</sup>(ICTR).

## **2) Transfert de compétence au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Le transfert de compétence, qui intervient en vertu des 17 arrêtés préfectoraux de transfert prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, marque l'ouverture d'une phase de transition.

Au cours de cette période, l'organisation, les missions et le fonctionnement des services de l'Etat DIR et DREAL demeurent identiques à la période précédant le transfert. Les collectivités donnent leurs instructions aux directeurs desdits services qui auront en charge leur mise en œuvre.

Les agents des DIR et DREAL restent affectés dans leur service et demeurent dans les locaux de ce dernier.

Les conditions de travail des agents continuent d'être celles de leur service. En particulier, les règles des services de l'Etat en matière d'hygiène et sécurité continuent de s'appliquer. Les agents élus continuent de siéger dans le CSA de leur service. L'Etat demeure leur autorité de gestion : leur gestion administrative et leur paye restent assurées par le CMGP. Cette période sera celle de la finalisation de la convention de mise à disposition.

Pour cette période, il pourra s'avérer utile de prévoir la signature d'une convention transitoire entre l'Etat et la collectivité nouvellement compétente précisant les conditions d'exercice opérationnelles des compétences transférées pour le compte de ladite collectivité, et tout particulièrement l'exécution de la viabilité hivernale. Cette convention pourra notamment indiquer que les missions s'exercent selon l'organisation des services et les processus d'exécution en vigueur dans les services de l'Etat antérieurement au transfert, tout en suivant les orientations particulières indiquées par la collectivité au directeur du service de l'Etat, et ceci sous réserve que lesdites instructions restent compatibles avec les capacités de production et les règles de conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en vigueur dans le service de l'Etat.

---

3 3 Décret n° 2023-891 du 21 septembre 2023 relatif à l'indemnité compensatrice temporaire des routes attribuée à certains agents du ministère en charge des transports affectés au sein des services concernés par la mise en œuvre de 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

### **3) Mise à disposition des services et des agents à titre individuel (à l'entrée en vigueur de la convention de mise à disposition, date estimative 1<sup>er</sup> avril 2024)**

La convention de mise à disposition prise en application de l'article 151 de la loi 3DS, et conforme au décret « convention type » à venir, définit les services ou parties de service qui continuent d'exercer les missions transférées pour le compte de la collectivité. Selon la rédaction du projet de convention type, « *Ces [services ou parties de services] sont, conformément à l'article 81 de la loi du 27 janvier 2014 susvisée, mis(e)s à sa disposition à titre gratuit et placé(e)s sous son autorité dans les conditions définies par la présente convention* ».

La convention doit ainsi identifier les services ou parties de service de DIR et DREAL mis à disposition pour participer à l'exercice des compétences transférées. On mentionnera aussi bien les unités dont l'ensemble des missions sont transférées que celles dont les missions ne le sont que partiellement. A titre d'exemple, on peut citer les services en charge de la maîtrise d'ouvrage en DREAL, les CEI, districts, divisions, SIR, CIGT ou services support (liste non exhaustive).

Cette convention dénombre par ailleurs les agents positionnés, à la date de son entrée en vigueur, sur des postes destinés à être transférés. La convention-type précise que « *ces agents sont de plein droit mis à disposition, à titre individuel et à titre gratuit, du [président de l'exécutif] à compter de la date de signature de la présente convention* ».

La date d'entrée en vigueur peut correspondre à la date de signature de la convention ou, dans une optique de simplification de la gestion, être définie par la convention sans qu'elle ne dépasse le mois suivant la signature.

Un travail préalable à la signature de la convention doit permettre à l'Etat et à la collectivité de s'accorder sur la façon dont les missions inhérentes à l'exercice de la compétence routière vont être assurées jusqu'à la date du transfert définitif de service :

- soit par les parties de services de l'Etat destinées à être transférées en bloc (exemple, un CEI à 100 % transféré) : la collectivité pourra intégrer cette unité dans son organisation du travail, et adapter éventuellement les modalités d'exercice ;
- soit par des parties de services dont aucun agent n'est destiné à être transféré : 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, et sous réserve du respect des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en vigueur dans le service de l'Etat. Ce cas peut être mis en œuvre y compris si quelques agents de ces parties de service sont mis à disposition individuellement.

La liste de des agents mis à disposition sera transmise par chaque service à la DRH ([loi3ds.routes@developpement-durable.gouv.fr](mailto:loi3ds.routes@developpement-durable.gouv.fr)) et à la collectivité. Cette liste fera l'objet d'un suivi périodique entre chaque direction et la DRH du Ministère afin d'en suivre l'évolution, notamment en termes de départ et de promotion. Les arrêtés de mise à disposition à titre individuel seront préparés par le Centre ministériel de gestion des personnels (CMGP). Une fiche de consignes pour la prise des arrêtés sera établie ultérieurement.

La situation des agents mis à disposition d'une collectivité, et donc entrant pleinement dans le collectif de travail de la collectivité en question, est décrite en annexe dans le document des garanties apportées aux agents (chapitre 3).

Si leur autorité d'emploi est la collectivité pour laquelle ils travaillent, il est important de souligner que les agents continuent d'appartenir à leur corps d'origine et à en percevoir la

rémunération. Cette rémunération, y compris l'ICTR continuera d'être versée pendant la période de mise à disposition individuelle de l'agent.

Cette situation de mise à disposition individuelle perdurera jusqu'à la survenue d'un des événements suivants :

- le départ de l'agent,
- l'entrée en vigueur de l'option qu'il aura choisie dans les deux ans suivant la publication du décret de transfert des services. A défaut de choix exprimé, elle perdurera jusqu'à la dernière date possible d'entrée en vigueur des options exprimées, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2027 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2028, selon la date de publication dudit décret.

Les agents mis à disposition à titre individuel ne feront plus partie du corps électoral du CSA du service, a fortiori ils ne peuvent plus être membre dudit CSA ; le cas échéant, vous pourriez au remplacement des membres du CSA selon les modalités décrites dans le document cadre.

A la date d'entrée en vigueur de la convention, les collectivités auront la pleine responsabilité de l'exercice de leurs compétences sur les tronçons routiers qui leur auront été transférés. Les départs éventuels d'agents mis à disposition de la collectivité ne seront pas remplacés au sein de la DIR/DREAL. Il appartiendra à la collectivité d'opérer le cas échéant les recrutements nécessaires, au sein de ses propres services. Une compensation financière de l'Etat au profit des collectivités des postes qui deviendront vacants pendant cette période est prévue au moment du transfert de service, avec effet rétroactif.

#### **4) Transfert définitif de service**

Cette date de transfert sera fixée par décret en Conseil d'État à prendre courant 2024. Selon la date de publication du décret, il pourra intervenir entre l'été 2024 et le début 2025. Le transfert de service signifie la fin de la mise à disposition de service. Les parties de services mises à disposition pour leur activité sur le réseau transféré sont intégrées aux services de la collectivité à partir de cette date. En revanche, le transfert de service ne modifie pas la situation des agents qui restent mis à disposition à titre individuel jusqu'à la prise en compte de leur droit d'option. Le décret fixera la date du transfert de services. Le décret, de portée générale, devra être traduit au niveau local par des arrêtés de transfert à prendre au niveau local.

Il est à noter qu'à partir du transfert de service, les collectivités bénéficiaires seront compensées des indemnités de service fait. Une convention de remboursement par fonds de concours sera mise en place par le Ministère avec chaque collectivité afin d'assurer l'unicité de la rémunération, et donc le paiement des indemnités de service fait par le ministère jusqu'à la prise en compte du droit d'option.

#### **5) L'exercice du droit d'option**

La publication du décret de transfert de services 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 la prise en compte de l'expression de leur droit d'option, les agents concernés demeurent en position de MAD. Les services du ministère demeurent l'autorité de gestion des agents tant qu'ils sont en situation de mise à disposition.

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 automatiquement détaché sans limitation de durée dans le cadre d'emplois de la FPT correspondant à son grade. Il pourra à tout moment demander à intégrer un cadre d'emplois de la FPT.

En l'absence de texte d'homologie pour les fonctionnaires, la détermination du cadre d'emploi et grade d'accueil s'effectue au regard d'une analyse des missions exercées par les agents et d'une comparaison statutaire des corps d'origine et cadre d'emploi d'accueil.

En effet, le décret n° 2015-782 du 29 juin 2015 fixe les conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition de fonctionnaires de l'État mais n'établit pas de tableau de correspondance entre les corps et les cadres d'emplois de la FPT. Cette procédure repose sur l'article L511-1 du code général de la fonction publique (CGFP) qui, dispose que « le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers ». Il en est de même pour le fonctionnaire détaché (Code général de la fonction publique, article L 513-8).

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

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

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.

Le décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 est venu préciser les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers.

**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 territoriale<sup>4</sup>. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

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.

---

4 Loi MAPTAM, Article 87

Dans l'hypothèse d'une publication du décret avant le 31 août 2024, le droit d'option pourra être effectif :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2025
- au 1<sup>er</sup> janvier 2026
- au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2026
- au 1<sup>er</sup> janvier 2027
- au 1<sup>er</sup> janvier 2028

#### **6) Précisions sur les dispositifs de maintien de rémunération et dispositifs de restructuration**

Les dispositifs prévus par l'arrêté de restructuration du 13 juin 2023<sup>5</sup> sont ouverts aux agents impactés par la mise en œuvre de la loi 3DS. Il vous appartiendra de déterminer l'éligibilité d'un agent et d'apprécier l'impact de la réforme dans chaque situation. L'impact peut être évalué notamment en termes d'évolution du métier, du périmètre d'intervention, ou de mobilité géographique.

Les priorités légales en cas de mutation peuvent être prises en compte dès lors que le poste de l'agent est considéré comme supprimé.

La mise en œuvre des dispositifs de maintien de rémunération (Complément individuel d'accompagnement et indemnité compensatrice temporaire des routes) fera l'objet d'une communication ultérieure.

Le Directeur des ressources humaines

Jacques CLÉMENT

---

<sup>5</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047720010>

## ANNEXES

- 1 - Document cadre des garanties apportées aux des agents
- 2 - Projet de décret portant convention type de mise à disposition des services

## Liste des destinataires

Madame la Directrice et Messieurs les Directeurs interdépartementaux des routes :

- Ile-de-France
- Est
- Centre-Est
- Méditerranée
- Sud-Ouest
- Massif Central
- Centre-Ouest
- Ouest

Mesdames les Directrices régionales et Messieurs les Directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement de :

- Île-de-France (DRIEAT)
- Grand Est
- Bourgogne Franche-Comté
- Auvergne Rhône-Alpes
- Provence Alpes Côte d'Azur
- Occitanie
- Pays de la Loire