



|  |  |
|--|--|
| <b>Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie</b><br><b>Secrétariat général</b> | <b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt</b><br><b>Secrétariat général</b> |
| <b>Service du pilotage et de l'évolution des services</b><br><b>Direction des ressources humaines</b>  | <b>Service de la modernisation</b><br><b>Service des ressources humaines</b>                         |
| <b>Note de service – <u>projet version du 25 novembre 2015</u></b>                                     |  |
| <b>Date: .... novembre 2015</b>  |  |

**Date de mise en application :** Immédiate

**Diffusion :** Interne

**Période de confidentialité :** Indéfinie

**Date limite de mise en œuvre :** 02/05/2016 (2<sup>ème</sup> phase) et 02/05/2017 (3<sup>ème</sup> phase)

**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes :** 2

**Objet :** Note de service relative aux modalités de décroisement des emplois occupés par des agents relevant du budget MAAF travaillant sur des missions MEDDE – Deuxième et troisième phases prenant effet respectivement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et au 1<sup>er</sup> janvier 2018

| <b>Destinataires d'exécution</b>   |
|--|
| Préfets de région<br>Préfets de département<br>Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)<br>Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)<br>Direction départementale des territoires (DDT)<br>Direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) |

**Résumé :** La présente note fait suite à celle du 24 mars 2015 relative à la 1<sup>ère</sup> phase du décroisement et précise les modalités de réalisation des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases du décroisement dont les transferts d'emplois prennent respectivement effet aux 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Sommaire**

### **I -Cadrage général**

- 1- Rappel du contexte et des missions concernées
- 2- Rappel des garanties apportées aux agents
- 3- Rappel de l'organisation générale de l'opération
  - 3.1- La gouvernance
  - 3.2- Le dialogue social national

### **II -Dispositions particulières aux deuxième et troisième phases**

- 1- Conduite d'une réflexion sur l'exercice des missions concernées par le décroisement dans chaque service
- 2- Éventuelle modification de l'organisation des activités
- 3- Fiches de postes

### **III -Modalités de mise en œuvre des deuxième et troisième phases**

- 1- Le dialogue social local
- 2- Les agents concernés par les deuxième et troisième phases
- 3- L'information des agents concernés
- 4- Le dispositif de pré-positionnement
  - 4.1- Pré-identification des agents concernés par les chefs de services
  - 4.2- Critères
  - 4.3- Consultation des agents et proposition d'affectation
  - 4.4- Information des CAP et recours

### **IV -Élaboration des listes nominatives des deuxième et troisième phases**

- 1- Constitution des listes nominatives
- 2- Transmission des listes nominatives régionales aux deux secrétariats généraux
- 3- Validation des listes nominatives par région

## **I - Cadrement général**

L'opération de décroisement des effectifs se poursuit pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases dans les conditions fixées par la note de service du 24 mars 2015 et le document cadre du 10 avril 2015.

### **1- Rappel du contexte et des missions concernées**

Les missions réalisées par les agents originellement en DDAF pour le compte du ministère chargé de l'environnement relèvent aujourd'hui pour l'essentiel du programme 113 « Eau et biodiversité » (missions chasse, pêche, biodiversité, police de l'eau) et, de façon plus marginale du programme 181 « Prévention des risques » (missions sur la prévention des risques naturels), deux programmes relevant du MEDDE.

Les politiques publiques dont relèvent ces missions étant portées par le MEDDE, le transfert du budget du MAAF vers le budget du MEDDE des emplois correspondants (transfert du programme 215 vers le programme 217) a été décidé par un arbitrage interministériel de juillet 2013. Ce transfert se déroule progressivement sur 3 ans. La 1<sup>ère</sup> phase prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases prendront effet respectivement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 2018.

Les secrétariats généraux du MAAF et du MEDDE ont engagé un processus de travail commun, en association avec les directions métiers et les DDT(M), DRAAF et DREAL ainsi que la conduite d'un dialogue social avec les organisations syndicales des deux ministères pour définir les modalités opérationnelles de ce décroisement afin d'en assurer la réussite.

Le transfert sur chacune des 3 années 2016, 2017, 2018, est le suivant :

- En 2016, le bilan de la 1<sup>ère</sup> phase conduit au transfert de 378 ETPT « eau et risques » et 22 ETPT de support ;
- En 2017, l'objectif global établit un transfert de 261 ETPT « eau et risques » et 14 ETPT de support, ce dernier objectif ayant été ajusté en fonction du résultat de la phase 1 ;
- En 2018, transfert de 268 ETPT sur le domaine « biodiversité » et 14 ETPT de support. Ils seront, si nécessaire, ajustés en fonction des résultats de la phase 2.

Soit 957 ETPT au total, dont 907 ETPT « eau, risques et biodiversité » et 50 ETPT<sup>1</sup> support.

### **2- Rappel des garanties apportées aux agents**

Les garanties ont été précisées dans le document-cadre du 10 avril 2015 engageant les deux ministères. Ce document-cadre doit être communiqué à l'ensemble des agents concernés par le décroisement.

Les emplois concernés sont actuellement occupés par des agents affectés en DDT(M) et appartenant, pour l'essentiel, à des corps gérés par le MAAF.

Les agents concernés ne changent ni de service d'affectation ni de ministère gestionnaire, à l'exception des agents relevant de corps du MEDDE et des agents du corps des attachés dans le cadre du CIGEM qui seront repris en gestion par le MEDDE. Leur régime indemnitaire réglementaire reste celui applicable au corps dont ils relèvent, dans des conditions de gestion définies par le MEDDE. Ils seront gérés administrativement et financièrement dans le même cadre que les agents actuellement affectés sur des emplois du MEDDE.

Le MEDDE assure une garantie de maintien de rémunération indiciaire et indemnitaire aux agents concernés par un transfert budgétaire à l'occasion de cette opération de décroisement. A titre individuel, ils bénéficieront également des revalorisations indemnitaires appliquées aux agents de leur corps au sein du MAAF. L'ensemble de ces garanties s'applique jusqu'à la prochaine mobilité à la demande de l'agent.

L'opération de décroisement s'effectue sur la base du volontariat et une attention particulière est portée à l'accompagnement des agents concernés..

Les agents qui seront repositionnés sur des missions relevant du MAAF se verront proposer un poste au

---

1 Chiffre ajusté à la suite du transfert SIDSIC

## **PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET**

sein de leur DDT(M) d'affectation, y compris si cela conduit à un sureffectif temporaire dans la structure.

### **3- Rappel de l'organisation générale de l'opération**

#### 3.1- La gouvernance

L'opération est pilotée par un comité de pilotage MAAF-MEDDE qui comprend des représentants de l'ensemble des services concernés : secrétariats généraux, directions métier concernées et groupements (DREAL, DRAAF, DDT(M)). La conduite opérationnelle du projet est réalisée par un groupe de travail opérationnel composé de représentants des deux secrétariats généraux.

#### 3.2- Le dialogue social national

A l'échelon central, un dialogue social coordonné a été engagé dès le mois de janvier 2015 par les deux ministères. Les deux CTM sont régulièrement informés de l'avancée du projet ainsi que le CT des DDI, en lien avec la DSAF. Un comité de suivi issu des CTM des deux ministères est mis en place dans le cadre de cette opération.

## **II - Dispositions particulières aux deuxième et troisième phases**

Les deuxième et troisième phases du décroisement concernent :

- les agents à temps plein ou quasiment sur les missions eau, risques naturels qui n'ont pas été décroisés à la première phase
- les agents à temps plein ou quasiment sur les missions biodiversité
- les agents à temps partagé entre missions MEDDE (eau, risques naturels, biodiversité) et missions MAAF.

### **1- Conduite d'une réflexion sur l'exercice des missions concernées par le décroisement dans chaque service**

L'opération de décroisement nécessite que les postes d'affectation à l'issue du processus soient désormais clairement positionnés sur des missions MEDDE ou sur des missions MAAF.

Les services concernés doivent conduire ou poursuivre une réflexion stratégique définissant notamment l'organisation projetée correspondante et les modalités pour y parvenir. Cette réflexion doit être conduite de telle sorte qu'un échange avec les représentants du personnel puisse avoir lieu dans le cadre du comité technique local de DDT(M) avant la fin février 2016.

La tenue de ces échéances garantira un délai suffisant pour la phase d'information, d'accompagnement et de pré-positionnement des agents, et ce de manière à ce que les listes nominatives des agents à décroiser soient transmises aux secrétariats généraux des ministères avant le 2 mai 2016 pour la 2<sup>ème</sup> phase et avant le 2 mai 2017 pour la dernière phase.

#### • Périmètre

Les missions concernées par le décroisement sont les missions du MEDDE suivantes :

- politique et police de l'eau : planification territoriale, instruction, réglementation territoriale et contrôles ; gestion du domaine public fluvial non navigable, suivi de l'observatoire des services publics d'eau et d'assainissement, avis dans le domaine de l'eau pour d'autres réglementations, schémas d'aménagement et de gestion (SAGE), gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI),
- risques naturels (inondation, ...),
- biodiversité : réglementation sur les espèces et espaces protégés, instruction des évaluations des incidences Natura2000, désignation et gestion des sites Natura2000, réglementation relative à la chasse,

## PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET

aux nuisibles et à la pêche, avis dans le domaine de la biodiversité pour d'autres réglementations.

Ces missions peuvent être assurées aujourd'hui par des agents qui réalisent également des missions du MAAF dans les domaines de l'économie agricole ou de la forêt.

Les postes concernés par les évolutions sont aussi bien les postes d'accueil des agents décroisés (postes à transférer au MEDDE) que les postes d'accueil des agents non décroisés (postes restant au MAAF).

Une partie des agents devra donc être repositionnée au sein de postes MAAF sur des missions qui pourront rester proches des missions environnement mais en lien direct avec l'agriculture ou la forêt telles que :

- développement des pratiques agro-écologiques, GIEE (groupement d'intérêt économique et écologique), développement d'une agriculture économe en intrants
- mesures agro-environnementales et climatiques
- volets agricoles des plans d'action directive nitrates
- lutte contre les pollutions agricoles diffuses, plans d'action agricoles des captages Grenelle
- gestion de l'eau en agriculture, gestion collective de l'irrigation
- contrôle de la conditionnalité des aides (domaine environnement)
- forêt : réglementation défrichement, DFCI (défense de la forêt contre les incendies), équilibre agro-sylvo-cynégétique...

- Objectifs

Cette réflexion intègre notamment le contexte local (enjeux métier, compétences disponibles et prévisibles, etc.) et l'évolution des missions. Elle permet de s'assurer que l'organisation actuelle des activités concernées convient toujours pour mener à bien les missions assignées au domaine ou qu'il faut procéder à des ajustements dans le respect des qualifications des agents et du cadrage des effectifs.

Les postes cibles doivent être clairement positionnés sur des missions MEDDE ou des missions MAAF.

Il est important de recenser les agents potentiellement concernés, leurs niveaux de compétences par missions, les formations disponibles et les compétences à acquérir pour l'exercice des missions dans l'organisation projetée.

Par ailleurs, il sera nécessaire d'informer les agents sur les éventuelles nouvelles fonctions qu'ils auront à assurer sur leurs postes MEDDE ou leurs postes MAAF et sur les formations et accompagnements à mettre en œuvre pour faciliter leurs progressions en compétences sur certaines missions.

### 2- Éventuelle modification de l'organisation des activités

A l'issue de cette réflexion, des modifications d'organisation de parties de service peuvent se révéler nécessaires.

L'organisation retenue doit être fonctionnelle, c'est-à-dire comporter, dans la définition des postes, les fonctions nécessaires à l'exercice local des missions MEDDE et des missions MAAF.

Les structures et unités pourront rester mixtes avec des postes MEDDE et des postes MAAF.

La date d'effet des modifications relève de l'initiative locale.

### 3- Fiches de postes

En concertation avec les agents concernés, elles sont rédigées en fonction de l'éventuelle organisation projetée et sont désormais clairement positionnées sur des missions MEDDE ou sur des missions MAAF. Le rattachement ministériel du poste, à l'issue des trois phases de décroisement, est précisé dans la fiche de poste.

## **PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET**

Vous avez reçu les nouveaux cadrages, par nouvelle grande région, pour la 2<sup>ème</sup> phase ainsi que pour la 3<sup>ème</sup> phase.

Il convient de prévoir un nombre de fiches de postes MEDDE cohérent avec le cadrage précisé par la DREAL et la DRAAF après concertation avec les DDT(M), en respectant les objectifs par catégorie.

Le nombre de fiches de poste MAAF est égal au nombre d'agents travaillant actuellement, de manière significative, sur des missions à décroiser, après déduction des fiches MEDDE.

### **III - Modalités de mise en œuvre des deuxième et troisième phases**

#### **1- Le dialogue social local**

**Il est demandé aux directeurs départementaux de porter une information aux représentants des personnels des DDT(M)**, de manière à ce que les agents et leurs représentants syndicaux disposent de tous les éléments utiles (services concernés, effectifs concernés, nombre d'agents exerçant des missions à temps plein ou partagé...). Cette première information doit se tenir avant la fin du mois de février 2016 **dans le cadre d'un CT local**.

Les CT locaux des DDT(M) sont informés tout au long du déroulement de la procédure et consultés sur les réorganisations éventuellement nécessaires lors des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases. Une information est également donnée, pour le MAAF, en commission régionale d'information et de concertation (CRIC) et, pour le MEDDE, en instance de concertation régionale (ICR).

#### **2- Les agents concernés par les deuxième et troisième phases**

Les agents payés par le programme 215 et affectés à temps plein ou à temps partagé aux missions « eau et risques naturels » et « biodiversité », y compris les agents de ces équipes qui en assurent l'encadrement et les tâches administratives, ont vocation à être concernés par les deuxième et troisième phases du décroisement.

Sont également concernés certains des agents exerçant des missions support pour l'ensemble de la communauté de travail de la DDT(M), au sein des secrétariats généraux des DDT(M)<sup>2</sup>. En effet, chaque ministère assure au sein des DDT(M) une contribution aux fonctions support de la structure en proportion de ses effectifs. Le changement d'imputation budgétaire modifiant le poids relatif de chaque ministère au sein des DDT(M), il convient d'ajuster à due proportion les fonctions support.

#### **3- L'information des agents concernés**

Les directeurs départementaux sont chargés d'informer les agents concernés des modalités de l'opération de décroisement et notamment du dispositif de pré-positionnement sur les postes. Ils doivent leur communiquer le document-cadre engageant les deux ministères et relayer auprès d'eux les informations pratiques mises en ligne sur les intranets des deux ministères. Une « Foire aux questions » est publiée sur ces mêmes intranets.

L'ensemble des fiches de poste liées à cette opération est porté à la connaissance de l'ensemble des agents concernés.

---

<sup>2</sup> Rappel : les agents assurant des fonctions support au sein des unités ou services réalisant des missions « eau et risques naturels » et « biodiversité », par exemple les assistant(e)s de ces unités ou services, ne sont pas concernés par ce paragraphe mais par le précédent. Ils sont à considérer comme des agents exerçant des missions « eau et risques naturels » et « biodiversité ». Ils sont donc à comptabiliser au titre des ETPT « eau et risques naturels » et « biodiversité ».

#### **4-Le dispositif de pré-positionnement**

##### 4.1- Pré-identification des agents concernés par les chefs de services

A la suite de la réflexion sur l'exercice des missions concernées, les directeurs départementaux, en lien avec les DRAAF et les DREAL, pré-identifient les agents concernés par les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases. Cette pré-identification nécessite un échange approfondi avec les agents pour connaître leurs souhaits afin de préparer au mieux les propositions d'affectation en prenant en compte les situations individuelles des agents et leurs compétences.

Les agents qui, pour diverses raisons, devraient quitter le service de façon certaine à la date du transfert effectif (1<sup>er</sup> janvier) ne doivent pas être retenus dans le processus de décroisement.

##### 4.2- Critères

Pour la préparation des propositions d'affectation, les critères suivants seront appliqués :

- un agent relevant du budget MAAF déjà affecté à temps plein ou quasiment à une mission relative à l'eau ou aux risques naturels est prioritaire pour la 2<sup>ème</sup> phase (et le cas échéant pour la 3<sup>ème</sup> phase) du décroisement, dans la limite permise par les cadrages, en veillant à préserver les postes nécessaires à l'exercice des missions relatives à la biodiversité.
- un agent relevant du budget MAAF déjà affecté à temps plein ou quasiment à une mission relative à la biodiversité est prioritaire pour la 3<sup>ème</sup> phase.
- un agent dont le poste n'est que partiellement modifié et qui ne souhaite pas être affecté sur un autre poste, reçoit une proposition d'affectation sur son poste modifié au sein de la nouvelle organisation;
- un agent dont le poste n'est que partiellement modifié et qui souhaite être affecté sur un autre poste, finalement occupé par un agent prioritaire, conserve son poste modifié ;
- un agent dont le poste est fortement modifié est prioritaire pour être affecté sur un poste reformaté MEDDE ou MAAF par rapport à un agent concerné par le décroisement et souhaitant évoluer mais dont le poste n'est pas modifié.

Il appartient au chef de service, après entretien avec les agents concernés, de tenir compte des qualifications, expériences et compétences respectives des intéressés pour établir les propositions d'affectation, notamment lorsque plusieurs agents font part de leur intérêt pour un même poste. Ces propositions devront également être équilibrées sur le plan des compétences détenues par les agents, au regard des missions à exercer, tant pour le MEDDE que pour le MAAF.

##### 4.3- Consultation des agents et proposition d'affectation

Chaque agent dont le poste est inclus dans le périmètre des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases du décroisement doit recevoir une proposition formelle d'affectation. Celle-ci, selon la fiche unique jointe de pré-positionnement, est assortie de la fiche de poste correspondante précisant à quel ministère le poste est rattaché.

La proposition d'affectation fait l'objet d'un accusé de réception par l'agent le jour même de sa remise. Si la fiche de pré-positionnement ne peut pas être remise en main propre à l'agent, elle doit être envoyée à son domicile par courrier recommandé.

L'agent ayant reçu une proposition d'affectation doit se prononcer dans un délai de 15 jours calendaires en utilisant la même fiche de pré-positionnement et en y inscrivant si besoin ses observations.

En cas de refus de la proposition qui lui est faite, l'agent doit exprimer, au-delà de ses motivations, son ou ses vœux d'affectation. La fiche de pré-positionnement permettra ainsi à l'agent de faire connaître ses observations et, si besoin, ses vœux alternatifs et à l'administration d'y donner suite (maintien de la proposition initiale ou autre proposition).

## PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET - PROJET – PROJET

L'agent qui ne répond pas dans le délai de 15 jours est réputé avoir accepté son pré-positionnement et son affectation dans le ministère dont dépend la fiche de poste. Cependant, ce délai est adapté en cas de congés annuels de l'agent. Toute autre situation individuelle pouvant empêcher l'agent de répondre dans le délai est examinée avec attention. Chaque agent qui en exprime le souhait doit bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie.

Au terme du processus de pré-positionnement et après échanges contradictoires éventuels, les propositions d'affectations doivent être communiquées aux agents avant transmission des listes aux administrations centrales.

Après validation définitive des listes par les administrations centrales, les directeurs départementaux notifient aux agents les décisions sur leurs nouvelles affectations<sup>3</sup>.

### 4.4- Information des CAP et recours

Chaque commission administrative paritaire se verra informée de la liste nominative des agents du corps qui la concerne, ayant opté pour le décroisement.

Dans le cas d'un éventuel désaccord persistant concernant un agent, la notification de la proposition d'affectation pourra faire l'objet d'un recours en commission administrative paritaire (CAP), en commission consultative paritaire (CCP) ou en commission d'avancement et de discipline (CAD). L'agent adressera alors son recours au président de l'instance concernée.

## **IV - Élaboration des listes nominatives des deuxième et troisième phases**

Le périmètre pour la constitution des listes est celui des 13 régions mises place au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le cadrage vous a été communiqué sous ce format. La constitution, la transmission et la validation des listes nominatives s'effectuera dans le même cadre.

### **1- Constitution des listes nominatives**

Sont retenus pour chacune des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases et dans la limite des cadrages régionaux communiqués aux directions régionales (DRAAF et DREAL), les agents ayant formalisé par écrit leur accord.

### **2-Transmission des listes nominatives régionales aux deux secrétariats généraux**

Les DRAAF et DREAL s'assurent auprès des DDT(M) que chacun des agents mentionnés sur les listes a bien donné son accord pour ce changement d'imputation budgétaire de sa rémunération.

Ils s'assurent que le nombre d'agents proposés pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases correspond aux valeurs cibles notifiées pour chacune de ces phases, aux rompus de temps partiels près.

Après concertation et accord, les DRAAF et les DREAL transmettent ensemble les listes nominatives régionales des agents proposés pour la deuxième phase puis pour la troisième phase aux deux secrétariats généraux :

- avant le 2 mai 2016 pour la 2<sup>ème</sup> phase ;
- avant le 2 mai 2017 pour la 3<sup>ème</sup> phase.

par e-mail à [decroisement@agriculture.gouv.fr](mailto:decroisement@agriculture.gouv.fr) et [decroisement@developpement-durable.gouv.fr](mailto:decroisement@developpement-durable.gouv.fr) , selon le modèle de tableau présenté en annexe.

---

3 Décision permettant aux agents d'exercer leur droit de recours notamment en CAP, CCP ou CAD selon le cas.



### **3- Validation des listes nominatives par région**

Courant juin 2016 pour la 2<sup>ème</sup> phase et juin 2017 pour la 3<sup>ème</sup> phase, les secrétariats généraux du MAAF et du MEDDE adressent aux services les listes nominatives des agents pris en compte au titre de chacune de ces phases de transfert.

\* \*

\*

Le respect des délais fixés dans la présente note au 2 mai 2016 pour la 2<sup>ème</sup> phase et 2 mai 2017 pour la 3<sup>ème</sup> phase sont impératifs pour permettre la prise en compte de ces transferts dans les projets de loi de finances respectivement pour 2017 et 2018.

Nos services restent à votre disposition pour toutes précisions complémentaires.

Nous vous remercions de nous tenir informés des difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre des dispositions prévues par la présente instruction.

Pour la ministre et par délégation,  
Le secrétaire général

Pour le ministre et par délégation,  
La secrétaire générale

Francis ROL-TANGUY

Valérie METRICH-HECQUET

## Annexe 1: Modèle de tableau de remontée des informations des RBOP vers les administrations centrales

Liste des agents proposés pour la 2<sup>ème</sup> phase / 3<sup>ème</sup> phase du décroisement  
des effectifs MAAF-MEDDE

| Région | Structure | NOM | Prénom | n°agorha | corps | catégorie | Quotité de<br>travail en ETP<br>(1) | Mission (2)<br>( <u>métier ou</u><br><u>support</u> ) |
|--------|-----------|-----|--------|----------|-------|-----------|-------------------------------------|---|
|        |           |     |        |          |       |           |                                     |   |
|        |           |     |        |          |       |           |                                     |   |
|        |           |     |        |          |       |           |                                     |   |
|        |           |     |        |          |       |           |                                     |   |
|        |           |     |        |          |       |           |                                     |   |

(1) La quotité de travail en ETP est celle de l'agent constatée en avril 2016 ou 2017 selon le cas.

Exemple 1 : un agent travaillant à 80 % doit être compté pour 0,8 ETP.

Exemple 2 : un agent travaillant à temps plein et exerçant des missions « eau et risques naturels » pour 85 % de son temps doit être compté pour 1 ETP.

Exemple 3 : un agent travaillant à 80 % et exerçant des missions « eau et risques naturels » pour 85 % de son temps doit être compté pour 0,8 ETP.

(2) - les encadrant(e)s et les assistant(e)s des services exerçant des missions « eau et risques naturels » et/ou « biodiversité » sont comptabilisés au titre des fonctions « métier ».

– les agents exerçant des fonctions support au sein des secrétariats généraux des DDT(M) au bénéfice de l'ensemble de la communauté de travail de la DDT(M) sont comptabilisés au titre des fonctions «support».

**ANNEXE 2 : FICHE DE PRE-POSITIONNEMENT DANS LE CADRE DE  
L'OPERATION DE DECROISEMENT**

**Service :**

**Nom et prénom de l'agent(e) :**

**Corps :**

**Grade :**

**Poste actuel**

**Date de prise de poste :**

**Intitulé du poste :**

**Structure :**

**Unité :**

**1. Affectation proposée**

**Structure :**

**Unité :**

**Intitulé du poste :**

**Référence :**

**Poste correspondant au poste occupé antérieurement par l'agent(e) : Oui ☐ Non ☐**

**Date et signature du chef de service :**

**Date de réception et signature de l'agent(e) :**

## **2. Observations de l'agent(e)**

*NB : L'agent ayant reçu une proposition d'affectation doit se prononcer dans un délai de 15 jours calendaires en utilisant la même fiche de pré-positionnement et en y inscrivant si besoin ses observations.*

*En cas de refus de la proposition qui lui est faite, l'agent doit exprimer, au-delà de ses motivations, son ou ses vœux d'affectation. La fiche de pré-positionnement permettra ainsi à l'agent de faire connaître ses observations et, si besoin, ses vœux alternatifs et à l'administration d'y donner suite (maintien de la proposition initiale ou autre proposition).*

*L'agent qui ne répond pas dans le délai de 15 jours est réputé avoir accepté son pré-positionnement et son affectation dans le ministère dont dépend la fiche de poste. Cependant, ce délai est adapté en cas de congés annuels de l'agent. Toute autre situation individuelle pouvant empêcher l'agent de répondre dans le délai est examinée avec attention. Chaque agent qui en exprime le souhait doit bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie.*

☐ J'accepte la proposition d'affectation

☐ Je refuse la proposition d'affectation

Raisons de ce refus :

Souhait(s) alternatif(s) :

- 1.
- 2.
- 3.

Date et signature de l'agent(e) :

## **3. Suites données par l'administration**

☐ Maintien de l'agent(e) sur le poste initialement proposé

☐ Autre proposition :

Structure :

Unité :

Intitulé du poste :

Date et signature du chef de service :

**4. Avis de l'agent(e)**

☐ J'accepte cette proposition d'affectation

☐ Je refuse cette proposition d'affectation. Je souhaite saisir la commission paritaire ; j'adresse à cet effet un recours au président de la CAP, CCP et CAD selon les cas.

Date et signature de l'agent(e) :