



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Paris, le 12 février 2014

Le ministre de l'Intérieur

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région
(pour attribution)

Madame la Directrice de la modernisation et
de l'action territoriale
Monsieur le Directeur général des
collectivités locales
(pour information)

Objet : mesures relatives à l'accompagnement des personnels dans le cadre du transfert des personnels chargés de la gestion des programmes européens.

REFER : circulaire DATAR/DGCL du 16 décembre 2013 ; message du Secrétaire Général du ministère de l'Intérieur du 20 décembre 2013.

Par message cité en référence, le Secrétaire Général du ministère de l'Intérieur a souhaité que des instructions complémentaires à la circulaire DATAR/DGCL, portant sur l'impact de ce transfert sur les personnels concernés, viennent vous préciser les modalités concrètes de gestion et d'accompagnement des agents et permettent de les éclairer sur leur situation individuelle.

1/ Le cadre général du processus de transfert des personnels.

Les modalités du transfert des personnels des services chargés de la gestion des programmes européens sont contenues dans la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (Titre III) du 27 janvier 2014. Les dispositions reprennent celles des transferts de compétences de la loi du 13 août 2004, en les adaptant aux spécificités des programmes européens.

Le transfert s'effectue à la demande des régions, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (art 78 I) dont la publication est prévue en mars 2014.

A compter de la date du transfert de compétence, c'est-à-dire, selon les cas, de la date de l'accusé réception délivré par le représentant de l'Etat à la région qui en fait la demande ou de la décision du représentant de l'Etat suite à la demande du département d'outre-mer d'exercer l'autorité de gestion ; le président du conseil régional ou du conseil général donne ses instructions aux chefs de service de l'Etat en charge des compétences transférées (art 81. I). Les chefs des services de l'Etat concernés sont placés sous l'autorité du président du conseil régional ou du conseil général. Toutefois, ces services et les agents concernés demeurent entièrement à la charge financière de l'Etat. Pendant cette période, les agents restent affectés dans les services de l'Etat.

A compter de la signature des conventions ou des arrêtés mentionnés à l'article 81 II et III de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, les fonctionnaires et agents non titulaires affectés à des services ou parties de services mis à disposition d'une collectivité, sont de plein droit (c'est-à-dire sans leur accord) mis à disposition de la collectivité, à titre individuel et gratuit.

Il s'agit d'une mise à disposition dont le fondement juridique déroge à celui des articles 41 et suivants de la loi du 11 janvier 1984 (et du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions).

Ces dispositions législatives qui visent à assurer la continuité du service public transféré ne sauraient toutefois priver les fonctionnaires et les agents non titulaires de leurs garanties statutaires, notamment en matière de mobilité.

L'accompagnement mis en place par la DRH du MI, en liaison étroite avec la DMAT, la DGCL et les Préfets de région, doit permettre de faciliter la mise en œuvre de ces mobilités.

2/ Un traitement différencié selon le statut des agents.

A/ Les fonctionnaires

-Le cadre juridique : dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du transfert définitif de leur service (publication de l'arrêté préfectoral fixant les modalités du transfert et précisant les parties de services concernées et les dates des transferts définitifs), les fonctionnaires ont le choix entre le statut de fonctionnaire territorial et le maintien de leur statut de fonctionnaire de l'Etat. Ils bénéficient ainsi d'un « droit d'option ».

-Le choix de la fonction publique territoriale (FPT) : aux termes de l'article 83- II de la loi citée précédemment, les fonctionnaires de l'Etat ayant opté pour le statut de fonctionnaire territorial, sont intégrés dans un cadre d'emplois de la FPT. L'intégration s'effectue dans un cadre d'emplois correspondant à leurs missions avec des garanties sur le classement et la conservation de l'ancienneté, le maintien de leurs avantages en matière indemnitaire et de CET.

-Le choix du maintien dans la fonction publique de l'Etat (FPE) : Selon les dispositions de l'article 83- III, les fonctionnaires de l'Etat ayant opté pour le maintien de leur statut sont placés en position de détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité territoriale dont relève désormais leur service. Ils disposent alors d'un « droit au retour » dans leur corps d'origine qui peut leur être accordé dans un délai maximal de deux ans à compter de leur demande et dans la limite des emplois vacants -et au-delà de ces deux ans, dès le premier emploi vacant (priorité d'emploi à la première vacance)- et peuvent demander à changer d'affectation au sein de la collectivité auprès de laquelle ils sont détachés. Ils bénéficient du régime indemnitaire prévu pour l'emploi de détachement et des garanties similaires à celles des agents ayant opté pour l'intégration dans la FPT en matière de classement, de conservation de l'ancienneté et de CET.

-Le cas du fonctionnaire qui n'exprime pas son choix dans le délai de deux ans : il est placé de plein droit en position de détachement sans limitation de durée (détachement d'office).

B/ Les agents non titulaires

-Le cadre juridique : l'article 87 de la loi de modernisation précitée prévoit que les contractuels qui assurent la gestion des programmes européens (communication, logiciel Présage, fonctions évaluation, contrôle, etc...) sont transférés vers les conseils régionaux. Ils conservent les stipulations de leur contrat initial et l'ancienneté acquise auprès de l'Etat qui sont reprises dans leur intégralité par le conseil régional.

Les agents contractuels, quelle que soit la durée de leur contrat, ne disposent pas de droit d'option ni de « droit de retour » en préfecture. Les intéressés n'ont pas d'autre choix que celui de suivre le transfert de la gestion des programmes auxquels ils sont rattachés.

J'appelle votre attention sur les titulaires de contrats à durée déterminée dont l'échéance interviendrait avant fin 2014 et en faveur desquels vous solliciteriez un renouvellement pour leur permettre de poursuivre la gestion des dossiers avant transfert. Dans l'attente de disposer d'un calendrier précis sur les transferts annoncés et sur les modalités qui seront mises en œuvre à cet effet avec les conseils régionaux dans le cadre de conventions, la durée des contrats ainsi renouvelés par la DRH, en l'absence de publication et d'examen en CAP, pourra être d'un an. Cette durée pourra, le cas échéant, être renouvelée en fonction des situations locales.

-La situation des agents transférés au regard de la mise en œuvre des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire : l'article 88 de la loi prévoit que les agents non titulaires qui remplissent les conditions exigées d'ancienneté, appréciée au 31 mars 2011, peuvent se porter candidat aux concours réservés ou aux recrutements sans concours organisés dans ce cadre par leur ancienne administration.

Dans le cas où le transfert aurait lieu avant la date d'organisation des concours réservés, les lauréats, bien que n'étant plus en fonctions dans un service relevant du ministère de l'Intérieur, seraient gérés statutairement par la DRH du MI.

En revanche, s'agissant de l'accomplissement de l'année de stage préalable à leur titularisation dans un des corps ouverts par le ministère, une affectation dans la préfecture où ils exerçaient préalablement leurs fonctions ne leur sera pas assurée.

3/ Le suivi RH spécifique de ces personnels.

Pour assurer dans de bonnes conditions la mise en œuvre de ce transfert, il est nécessaire de rechercher une solution adaptée aux situations individuelles et d'accompagner les agents concernés.

A/ Les actions à mener

-L'évaluation de la situation des agents par le Préfet de région : il est indispensable que, dans chaque région, soit établie avec précision la liste nominative des agents des SGAR et des préfectures de département concernés par les transferts, comportant des indications relatives à leur statut, à leur affectation actuelle et à leur temps de travail consacré aux missions transférées.

-La mobilité : pour les **fonctionnaires dont le service est transféré et qui souhaitent réaliser une mobilité**, une attention particulière sera portée aux souhaits exprimés par ces agents, dans le cadre des diverses campagnes de mobilité. Le recueil des souhaits de mobilité s'inscrira dans le cadre des postes vacants et dans le respect des dispositions du statut général des fonctionnaires et notamment des dispositions de l'article 60 de la loi de 1984.

Je vous précise, d'ores et déjà, que la campagne de mobilité de printemps débutera en avril 2014 et que les CAPN de mobilité auront lieu les 27 mai (pour les cadres A), 12 juin (pour les cadres B) et 19 juin (pour les cadres C).

Je vous signale également que, pour les agents titulaires de catégories C, la circulaire relative à l'organisation des CAP régionales de mobilité vient d'être diffusée et qu'ils sont invités à s'y reporter.

Il revient aux personnels concernés de s'inscrire dans une démarche de mobilité. Bien évidemment, les agents dont la situation s'avère difficile pourront faire l'objet d'un accompagnement personnalisé par les services RH territorialement compétents, ainsi que la par DRH MI.

Pour les **fonctionnaires concernés par les transferts** et en fonction de leurs choix d'option, ainsi que pour les agents non titulaires, **je vous demande de signaler à la DRH du MI les situations individuelles compliquées, afin d'accompagner au mieux ces agents dans leur parcours professionnel nouveau**. Il est nécessaire de rechercher une solution adaptée afin d'éviter de recourir à des mobilités géographiques contraintes.

B/ Le dispositif de suivi RH

Au niveau régional, un suivi de ces personnels sera assuré par les responsables des ressources humaines, les conseillers mobilité-carrière et la plate-forme RH du SGAR.

Enfin, les bureaux de gestion des agents titulaires (bureau des personnels administratifs) et des agents non titulaires (bureau des personnels techniques et spécialisés) de la DRH MI se tiendront à la disposition des Préfets de région pour garantir la bonne réalisation de cette réforme.

Je vous demande d'organiser une information régulière des organisations syndicales locales sur les modalités de mise en œuvre de ce transfert et sur l'avancée des démarches d'accompagnement des agents, en application de la charte du dialogue social.

La directrice des ressources humaines



Nathalie COLIN