

La Défense, le 7 juin 2006

Le Ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

à

Voir liste des destinataires in-fine

ministère  
des Transports  
de l'Équipement  
du Tourisme  
et de la Mer



direction générale  
du Personnel  
et de  
l'Administration  
service du Personnel

**objet :** Garanties apportées aux agents dans la perspective des mobilités et des transferts

**affaire suivie par :** Mme BOURGINE – DGPA/SP  
tél. : 01 40 81 60 96 - fax : 01 40 81 69 20

La procédure de pré-positionnement est à ce jour lancée, en application des circulaires du 6 décembre 2005 et du 10 février 2006. Vous devez proposer aux agents des affectations qui concilient au mieux les besoins du service et leurs préoccupations professionnelles et personnelles.

Aussi, j'ai souhaité qu'une information la plus complète possible à ce jour vous soit donnée sur l'ensemble du dispositif mis en place pour accompagner ces opérations et préciser à chaque agent les garanties dont il pourra bénéficier concernant le maintien des garanties statutaires et des rémunérations.

**Ce dispositif a été construit dans le respect des principes retenus initialement afin que :**

- ▢ **Chaque agent retrouve un poste, correspondant à sa qualification et conformément à l'article 41 de la loi 84-16 du 11 Janvier 1984,**
- ▢ **L'organisation des services soit adaptée au maximum dans la perspective d'éviter le plus possible les mobilités imposées,**
- ▢ **L'organisation du travail respecte les principes établis par l'ARTT,**
- ▢ **Le montant global des rémunérations soit maintenu et que soient pris en compte les éventuels surcoûts engendrés par le changement d'affectation des agents.**

Tour Pascal B  
92055 La Défense cedex  
téléphone :  
01 40 81 60 96  
télécopie :  
01 40 81 69 20  
courriel :  
SP.DGPA  
@equipement.gouv.fr

Naturellement, les questions soulevées étant multiples et d'une nature différente, le dispositif va se préciser tout au long de cette période, des mesures ayant déjà été prises, d'autres étant sur le point de l'être ou en cours de négociation et de validation. En complément, des supports d'information ont été préparés sur ces sujets à l'intention des agents.

La présente instruction a pour objet de préciser l'état d'avancement des différents chantiers et de synthétiser les garanties dont bénéficieront les agents. Elle est complétée par 3 autres textes : une circulaire sur le maintien des rémunérations, une note technique sur la mise à disposition individuelle des agents, et une circulaire sur le détachement sans limitation de durée.

## **1 - Les garanties statutaires**

- ⊢ Au sein **des nouveaux services de l'Etat** (DIR, SMO, DDE réorganisées), les agents restent agents de l'Etat et gardent le bénéfice des règles et garanties statutaires qui régissent leur corps d'appartenance.
- ⊢ **Les agents titulaires concernés par les transferts dans la fonction publique territoriale** après une mise à disposition individuelle prise à la suite des transferts de services et dont les conditions font l'objet de la **note technique du 7 Juin 2006**, auront la possibilité de faire valoir leur droit d'option conformément aux articles 105 et 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004.
- ⊢ Pendant cette période transitoire, ils restent agents de l'Etat et sont gérés selon les dispositions de leurs corps d'origine. L'organisation du travail relève cependant de la collectivité d'accueil.
- ⊢ Ils pourront à la suite soit être détachés sur un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale, soit être intégrés sur le cadre d'emploi tel que le prévoit le décret 2005 - 1785 du 30 décembre 2005. Dans ce cas, ils relèveront alors de l'application du statut de la fonction publique territoriale institué par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui constitue le livre III du statut général de la fonction publique ;

La position de détachement sans limitation de durée est clairement définie par le décret n° 2005-1785 du 30 décembre 2005 qui précise tous les points relatifs à la gestion individuelle des agents, leurs rémunérations, leurs droits et leurs garanties. La circulaire du 7 juin 2006 détaille ces dispositions.

En position de détachement sans limitation de durée, l'agent est rémunéré et géré selon les règles du cadre d'emploi d'accueil sur lequel il est détaché, conformément aux correspondances figurant dans le décret n° 2005 -1727 du 30 décembre 2005 fixant les conditions d'intégration dans la fonction publique territoriale. Ces agents effectuent leur activité sous l'autorité de la collectivité d'accueil, cependant s'applique le principe de la double carrière. Leur carrière se poursuit aussi dans le corps d'origine.

Toutefois les deux carrières sont indépendantes l'une de l'autre, les avantages obtenus au titre de l'une n'étant pas répercutés de droit sur l'autre.

Le décret prévoit les conditions de cessation du détachement et précise les conditions réglementaires d'un « droit au retour ». Cette position de détachement sans limitation de durée, hors effectivement la durée et le pouvoir disciplinaire, n'est pas exorbitante de la gestion de droit commun des détachements telle qu'elle ressort des dispositions du décret n° 85 - 986 du 16 septembre 1985.

Aussi, je demande à ce que les services soient vigilants sur les situations qui viendraient à évoluer pour les agents en situation de détachement sans limitation de durée, et que les retours éventuels soient traités en conformité aux droits établis par les textes.

J'ajoute que lorsqu'il sera mis fin au détachement sans limitation de durée, la réintégration de l'agent dans la fonction publique de l'Etat restera à traiter prioritairement dans des conditions qui tiennent compte de la situation et des souhaits de l'agent.

Pour les agents ayant opté pour l'intégration, le maintien des conditions statutaires s'exerce au travers des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, selon des modalités fixées par le décret du 30 décembre 2005.

Après option, les agents relèveront de la fonction publique territoriale et de tous les droits et obligations qui s'y rattachent, conformément au statut général de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et loi n° 84 – 53 du 26 janvier 1984).

Le décret n° 2005-1727 du 30 décembre 2005 concernant les conditions d'intégration maintient les droits acquis dans la fonction publique de l'Etat : ancienneté, droit des stagiaires, maintien des services effectifs dans le cadre d'emploi d'accueil, maintien des droits acquis au compte épargne-temps.

Des évolutions statutaires ont été et d'autres sont actuellement entreprises par la direction générale des collectivités locales pour rapprocher les dispositions statutaires des deux fonctions publiques (par exemple, la modification du statut des ingénieurs territoriaux pour ouvrir le grade à la promotion des contrôleurs).

Pour le service actif, dont le maintien est garanti à titre individuel par l'article 111 de la loi du 13 août 2004, la direction générale des collectivités locales et l'assemblée des départements de France ont été alertées sur ce sujet.

Il est demandé aux chefs de service d'évoquer systématiquement ce sujet dans le cadre des réunions tripartites instaurées dans chaque département et je demande que la liste nominative des agents bénéficiaires de ce service actif soit jointe aux conventions ou à l'arrêté de transfert à intervenir, liste assortie de la durée de service actif déjà effectuée dans le service de l'Etat.

J'ajoute que sur ce point particulier, ainsi que sur tous les points relatifs à la gestion des agents et aux passerelles à construire pour faciliter les transferts, des concertations et travaux sont en cours avec l'assemblée des départements de France (A.D.F) pour apporter toutes les précisions nécessaires. L'A.D.F prépare un document de cadrage national, qui sera mis à la disposition des conseils généraux. Le ministère participe étroitement à la construction de ce texte. Ce document incitera notamment les conseils généraux à positionner sur des fonctions de même nature que celles qu'ils exerçaient précédemment, les agents qui n'ont pas encore atteint les 15 années de service actif, de telle sorte qu'ils puissent partir à la retraite à 55 ans.

Pour ceux qui ne seraient pas affectés sur un poste de même nature et qui souhaiteraient revenir dans un service de l'Etat, un poste de même nature leur sera proposé en priorité.

Vous accorderez toute votre attention au traitement des agents suivants et je vous demande de les affecter en priorité dans les services de l'Etat :

- ⊃ Le personnel handicapé qui doit être traité conformément aux droits particuliers qui les concerne : priorité à la mobilité, adaptation des postes, examen particulier des conditions de travail,
- ⊃ Les agents non titulaires qui ne bénéficient pas du droit d'option : à partir du moment où ils sont transférés dans une collectivité, ils deviennent des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Conformément à l'article 110 de la loi 2004-809 du 13 août 2004, chaque agent non titulaire intègre la collectivité territoriale sur la base des stipulations de son contrat.

Il sera proposé à chaque agent non titulaire transférable, par la collectivité d'accueil, sous couvert du service d'origine, une fiche individuelle de transfert indiquant :

- le montant du traitement et les primes qui lui seront versées par la collectivité,
- les règles d'avancement et de promotion auxquelles il sera assujetti.

Cette fiche figurant en annexe sera remplie par le bureau des personnels contractuels de la DGPA (SP/TEC4)

Tout transfert vers une collectivité des agents handicapés ou non titulaires ne pourra être que l'expression d'une volonté affirmée. Dans cette hypothèse, vous veillerez à ce que leur information sur leurs droits soit complète. (cf. annexe 3 de la circulaire du 10 février 2006).

J'ajoute qu'une réflexion particulière est engagée pour examiner les conditions de retour des agents originaires des DOM/TOM.

Le droit des congés bonifiés pour les fonctionnaires originaires d'outre-mer s'applique également dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale.

## **2 - Les garanties du maintien des rémunérations**

L'engagement a été prévu de maintenir la rémunération brute annuelle des agents, titulaires ou non titulaires, changeant d'affectation ou d'implantation géographique, mutés ou transférés à l'occasion de la réorganisation des services de l'équipement et de la décentralisation. Cet engagement doit être apprécié sur les éléments de rémunérations suivants : les questions liées au traitement principal, celles liées aux indemnités forfaitaires et celles liées aux indemnités de service fait. Une attestation de rémunération sera remise à chaque agent de manière à ce qu'il puisse vérifier que sa rémunération est effectivement maintenue dans sa globalité<sup>1</sup>.

Le principe du maintien de la rémunération se traduit par le versement d'indemnités compensatrices pour les agents qui subiraient une diminution de leur rémunération brute.

Toute compensation mise en place est versée à l'agent tant que celui-ci reste dans le poste sur lequel il a été muté dans l'intérêt du service.

---

<sup>1</sup> Le contenu de cette fiche financière sera précisé par circulaire.

— **Le maintien du traitement principal** est lié au statut de l'agent et n'est donc pas modifié du fait d'un changement d'affectation ou d'une mise à disposition. Pour les agents qui seront intégrés dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale, il est prévu qu'ils bénéficient d'un maintien intégral de l'indice qu'ils détiennent dans la fonction publique de l'Etat au moment de leur intégration.

Concernant la **nouvelle bonification indiciaire**, les décrets qui l'organisent au sein des collectivités territoriales prévoient expressément des dispositions de maintien à titre individuel des bonifications attribuées au sein des services de l'Etat, que ce soit au titre de la NBI du protocole Durafour ou au titre des NBI dites « fonctionnelles » des chefs de subdivision et des ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat. Enfin, les agents qui seront mutés au sein des services de l'Etat continueront à percevoir la NBI qui leur était versée dans leurs précédentes fonctions ; une mise à jour des arrêtés définissant les postes éligibles sera réalisée à cet effet.

Certains agents pourraient subir une perte de rémunération en raison d'une diminution de l'indemnité de résidence. Une compensation sera versée sur les primes forfaitaires afin d'éviter toute diminution de la rémunération brute annuelle.

— **Les indemnités forfaitaires** (indemnité spécifique de service ; prime de service et de rendement ; indemnité d'administration et de technicité ; indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ; indemnité de polyvalence ; prime technique, prime de services rendus) doivent être maintenues. Pour les agents mis à disposition, les services de l'Etat continueront à mettre en paiement les mêmes montants indemnitaires sans aucune discontinuité. Quand les agents transférés aux collectivités territoriales seront directement payés par leur nouvel employeur, ils pourront bénéficier des dispositions conservatoires introduites<sup>2</sup> dans le statut de la fonction publique territoriale visant à maintenir les situations indemnitaires individuelles des agents.

**Pour les agents mutés dans les services de l'Etat**, il sera procédé en 2007, dans la limite des crédits disponibles, au maintien du coefficient de modulation de manière à assurer une continuité complète dans le versement des acomptes mensuels. Ainsi il est demandé aux services de servir en 2007, à chaque agent, au moins le même coefficient de primes qu'en 2006 (ce qui vaut pour l'ISS 2007 servie en 2008).

Certaines situations appellent la mise en œuvre de compensations indemnitaires. Pour l'ISS 2006, versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, une compensation indemnitaire sera calculée pour les agents qui subirait une diminution du coefficient de service de l'ISS ou encore pour les agents qui perdrait les 4 points de bonification liés à l'exercice des fonctions de chef de subdivision. Cette compensation est versée tant que l'agent reste dans les fonctions pour lesquelles il a été muté dans l'intérêt du service.

— **Les indemnités de service fait** (heures supplémentaires ; astreintes ; sujétions horaires ; permanence en dortoir) sont par nature d'un montant variable d'une année à l'autre. Il sera calculé une moyenne des indemnités de service fait sur trois ans, (2003 à 2005) sauf cas particuliers. C'est ce montant qui sera maintenu. Pour les agents restant dans les services de l'Etat ou pour les agents mis à disposition des collectivités territoriales pendant la période durant laquelle ils continueront à être payés par les services de l'Etat, le maintien pourra prendre la forme d'un complément individuel de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE). Bien évidemment, la compensation sera diminuée chaque année à due concurrence des augmentations éventuelles des indemnités de service fait payées à l'agent.

---

<sup>2</sup> Projet de loi adopté au Sénat le 17 mars 2006.

Cette compensation prendra la forme d'un complément d'indemnité spécifique de service pour les techniciens supérieurs, les dessinateurs et les contrôleurs qui ne bénéficieraient pas de la PTETE.

Enfin, les agents transférés qui seront directement payés par les collectivités territoriales pourront bénéficier des dispositions législatives de maintien de la rémunération dans les conditions rappelées ci-dessus.

Dans le cas particulier de la **prime informatique**, les agents mutés dans l'intérêt du service et en bénéficiant se voient prioritairement proposer des postes comportant de telles primes. Si cela n'est pas possible, le versement de la prime leur est cependant maintenue.

— **L'indemnité spéciale de mobilité** fait l'objet de travaux interministériels en vue d'augmenter sensiblement le barème d'indemnisation et d'en revoir les critères d'imposition à l'impôt sur le revenu.

— **Une circulaire spécifique sur les rémunérations** sera diffusée dans les prochains jours. Elle permettra la mise en versement des compléments indemnitaires précités qui nécessitent l'adaptation de plusieurs textes pour lesquels des consultations interministérielles ont déjà été engagées et j'entends mener à leur terme ces modifications dans les meilleurs délais.

### **3 - La prise en compte des frais induits par les mobilités**

L'engagement a été pris de compenser et de prendre en compte les surcoûts et les contraintes engendrés chez les agents par les mobilités.

Dans ce but une organisation spécifique a été constituée, par la création au niveau national d'un Comité spécifique de suivi ( CSS ), et au niveau local, des cellules locales d'accompagnement.

Le ministre a souhaité créer un comité ayant vocation à examiner les « situations particulières » engendrées pour les agents concernés par les opérations de décentralisation, de création et de réorganisation des services du ministère. Ce comité apportera des préconisations, recommandations et éléments de doctrine aux problématiques qui émergent auprès des agents et ne trouvent pas de solution au niveau local. Ce comité est constitué de représentants de l'administration et de représentants des fédérations syndicales nationales représentées au CTPM.

Les sujets à traiter en priorité, suite aux informations transmises par les cellules locales d'accompagnement mises en place dans chaque DDE et conformément aux décisions prises lors de l'installation du comité le 9 mai dernier, sont les suivants :

- la prise en compte des délais et des trajets supplémentaires occasionnés par les mobilités : sur ce point, des instructions vous seront données pour mettre en œuvre des dispositifs de co-voiturage,
- la possibilité de prendre en charge, pour partie, les transports collectifs ainsi que d'autres mesures de compensation.

D'autres sujets (frais de garde d'enfants, logement, etc...) qui apparaîtront au fur et à mesure des opérations de pré-positionnement ne manqueront pas d'être signalés par les services et donneront lieu à des études et recherches de solutions adaptées pour l'ensemble des cas identiques. Les résultats seront communiqués et l'information diffusée régulièrement vers les services

Je rappelle que les cellules locales d'accompagnement doivent impérativement être constituées. Je demande aux services qui ne l'auraient pas réunie de le faire sans délai. Les informations relatives aux sujets traités ou à traiter feront l'objet d'une information régulière en CTPL.

#### **4 - Les garanties relatives à la représentation des agents et aux droits syndicaux**

→ Au sein des services de l'Etat, les organismes consultatifs restent identiques : CTP, CAP, CLHS.

La réorganisation des services conduira en 2007 à revoir au bon niveau l'organisation de la représentation du personnel

→ Pour les agents transférés, pendant la période de MAD, les CAP compétentes continueront d'être en charge des affaires les concernant. Par contre, l'organisation du travail relevant de l'autorité d'emploi, le CTP et le CHSCT du Conseil général seront compétents. (Cf note technique sur la MAD).

Il vous appartiendra durant cette période de faciliter la prise en compte des expressions des différentes parties : des experts pourront être utilement désignés dans ces différentes instances. Je vous invite à être vigilant pour garantir la représentation des agents par les organisations syndicales représentatives des personnels transférés.

Ce sujet est à évoquer systématiquement lors des réunions tripartites. Toute solution visant à la création de groupe technique mixte, de groupe d'échanges locaux etc... permettra de traiter les sujets d'organisation du travail en transparence et de mieux prendre en compte les préoccupations des agents.

Après la période de MAD, les agents placés en DSLD bénéficieront de la double carrière et seront électeurs et éligibles aux CAP de leur corps d'origine et aux organes paritaires de leur cadre d'emploi d'accueil. (Cf. circulaire sur le DSLD) . La situation des agents placés en détachement sans limitation de durée devra faire l'objet d'un examen annuel par les CAP compétentes. De la même manière, les CTP des services d'origine seront saisis d'un rapport annuel sur la situation des agents placés en position de détachement sans limitation de durée.

Le suivi de ces agents par les services de l'Etat devra être continu.

Après transferts, toutes facilités seront accordées aux élus pour qu'ils puissent exercer leur mandat. Les frais de déplacements des membres élus des instances paritaires relevant du Ministère (CAP) seront pris en charge par l'Etat.

S'ils sont transférés, les Présidents de CLAS exerceront leurs missions jusqu'à la fin de leur mandat.

Si ces agents demandent l'intégration, ils bénéficieront des dispositions de la FPT, conformes aux dispositions du statut général de la fonction publique: commission administratives paritaires, pour chaque catégorie d'agents, comité technique paritaire, comité hygiène et sécurité selon l'importance des effectifs et la nature des risques.

Les contingents de décharge dont bénéficient les organisations syndicales représentant les personnels transférés, pourront être maintenus au niveau actuel. Cette mesure s'appliquera pendant une période de 2 ans à compter de la date de transfert du service.

## **5 - Les garanties de traitement et d'information des agents**

La circulaire du 10 février 2006 a posé les principes de l'organisation des pré-positionnements avant prise des décisions d'affectation. Elle place ces opérations dans un objectif affiché de transparence et d'égalité de traitement.

Il vous appartient de mettre en œuvre et de vous assurer du respect de ses prescriptions.

A l'issue des opérations de pré-positionnement, le refus explicite des agents vaudra saisine de la CAP compétente.

L'examen en commission administrative paritaire est une garantie fondamentale du respect du droit des agents sur une affectation intervenant dans l'intérêt du service.

Les CAP, tant au niveau national que local, auront vocation à réduire le plus possible le nombre de situations de désaccord et à parvenir à des solutions respectant l'intérêt des services et celui des agents.

La circulaire a été accompagnée d'un site ouvert à tous les agents qui permet de connaître en temps réel les informations nécessaires. Les organigrammes, les fiches de postes, les textes stabilisés, les réponses aux différentes questions y figurent. Il a été par ailleurs recommandé que les agents soient destinataires des informations sous support papier et le service doit s'assurer localement de la bonne information de tous les agents. La production de deux documents de synthèse et de vulgarisation destinés aux agents sur le sujet spécifique des transferts ont été produits : « Repère 1 et Repère 2 » ont été diffusés.

Un « Repère n° 3 » portant sur le droit de la FPT est en cours de préparation et sera suivi d'un « Repère n° 4 » portant sur les modalités d'exercice du droit d'option et les droits comparés entre la FPE et la FPT.

## **6 - Les autres mesures d'accompagnement**

### **a) - L'action sociale**

Quel que soit le choix des agents, ils continueront à bénéficier des prestations d'action sociale.

- s'ils décident de partir travailler dans une collectivité territoriale (en position statutaire de détachement longue durée ou en ayant prononcé leur droit d'intégration), ils bénéficieront des prestations offertes par leur nouvel employeur,

- s'ils décident de continuer à travailler pour l'Etat, le maintien d'une politique d'action sociale, à l'identique de ce qui existait auparavant, associant un même niveau de service et de prestations à l'égard de l'ensemble des agents du ministère, leur est garanti.

## **b) - L'accompagnement social**

En période de mise à disposition (MAD), les agents continuent à bénéficier du suivi par le service social de la DDE et de l'octroi des prestations d'action sociale individuelles et facultatives qui y sont accordées, et des prestations collectives de la collectivité d'accueil.

Si l'agent opte pour un détachement sans limitation de durée (DSLDD), il bénéficie des dispositions spécifiques applicables aux agents de la collectivité d'accueil, tant pour le suivi par un service social que pour l'octroi des prestations d'action sociale individuelles et collectives facultatives qui peuvent être accordées au sein de la collectivité locale.

## **c) - La formation**

Dans le contexte du transfert des services aux collectivités locales et de refondation du ministère, l'accompagnement « formation » constitue un élément fondamental de réussite. En ce domaine on distinguera trois situations-types :

- les agents du ministère de l'équipement dont le poste ne change pas : ils relèvent de la formation continue « traditionnelle » et s'inscrivent dans les dispositifs habituels de formation conduits sous l'autorité des chefs de services avec l'appui du réseau formation. Le cas échéant, des modules spécifiques seront organisés.
- les agents du ministère de l'équipement dont le poste évolue sensiblement ou qui sont appelés à travailler dans des structures nouvelles comme les DIR : avec le réseau formation et les CIFP, les services ont d'ores et déjà identifié les besoins et inscrit dans leur programme des formations « métiers » d'adaptation au poste. Les directions de programme comme la DGUHC, la DGR et la DSCR, travaillent en lien avec la DGPA pour construire les référentiels métiers et les formations qui en découlent. Ces formations sont pour partie prises en charge au titre des programmes national et régionaux de formation, il appartient aux services d'agir en complémentarité.
- les agents appelés à travailler au sein des collectivités locales : les services sont invités à organiser des formations en lien avec les collectivités locales. Ces formations peuvent utilement porter sur le rôle, la structure et les missions des collectivités, et plus généralement sur la fonction publique territoriale et ses métiers. Par ailleurs il convient de rappeler que l'ensemble du dispositif social d'accompagnement des agents conduit par la DGPA avec les services, comporte une forte dimension formation.

Un travail est engagé en concertation avec le CNFPT pour trouver les modes de collaboration efficace en matière de formation et garantir la continuité en matière de compétences liées aux missions transférées.

Dans ces deux situations, les services sont vivement invités à organiser des formations « transversales » d'accompagnement du changement, en complément des formations « métiers ».

Des actions visant au niveau central, régional ou local à assurer l'information et la formation des personnels susceptibles d'être concernés par les réformes ont été mises en œuvre et seront mises en œuvre par les services de formation des DDE et des DRE avec l'appui de la maîtrise d'œuvre des CIFP.

Pendant cette période transitoire de MAD l'ensemble des dispositions relatives à la préparation aux examens et concours s'applique. Quelle que soit leur situation, les agents y ont accès selon les dispositions actuellement en vigueur au sein du ministère. Les contacts établis au niveau national avec les représentants de la fonction publique territoriale s'inscrivent dans cette perspective. Vous aurez le souci d'inscrire ce sujet dans les discussions que vous menez avec les collectivités locales.

Je demande aux services d'adresser aux CIFP un état de l'ensemble des dispositions prises dans le domaine de l'accompagnement formation.

**d) - Le suivi des risques**

Je rappelle expressément les termes de la circulaire du 10 mai 2005 qui demandait aux services d'engager un suivi rétrospectif des expositions aux risques chimiques, aux produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), et à l'amiante qui prévoit une attestation et une consultation médicale. Ces éléments de connaissance sont à transmettre aux Conseil généraux pour le suivi des agents transférés.

**e) - Le transfert des données**

Une circulaire précisera les conditions et le contenu des dossiers et des données qui accompagneront le transfert des personnels et qui seront communiqués aux collectivités d'accueil.

Pour le Ministre et par délégation,  
la Directrice générale du personnel et de l'administration

**Signé**

Hélène JACQUOT-GUIMBAL

## LISTE DES DESTINATAIRES

- le secrétaire général
- le Vice-Président du conseil général des ponts et chaussées, chef de l'inspection générale de l'équipement ;
- les inspecteurs généraux, coordonnateurs des Missions d'Inspection Générale Territoriale ;
- les directeurs et chefs de service de l'administration centrale ;
- les responsables des Budgets opérationnels de programmes (BOP)
- les directeurs régionaux de l'équipement ;
- les directeurs départementaux de l'équipement ;
- le directeur de l'urbanisme, du logement et de l'équipement (DULE) ;
- les directeurs de l'équipement de Mayotte et de Saint -Pierre et Miquelon ;
- les directeurs des centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) (pour information)