



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DÉCENTRALISATION DES MISSIONS DE LA POLICE DE LA PUBLICITÉ

COMITÉ DE SUIVI DES ORGANISATIONS SYNDICALES – 22 MAI 2023

Sommaire

- Présentation de la réforme
- Effectifs concernés
- Dispositif d'appui aux agents et aux services
- Accompagnement au repositionnement des agents impactés par cette réforme

Présentation de la réforme

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La **décentralisation** des prérogatives en matière de police de la publicité entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. À partir de cette date, la police de la publicité sera confiée aux maires. Cette décentralisation est prévue à l'article 17 de la Loi Climat & Résilience

La police de la publicité recouvre plusieurs types de missions:

- **instruction des déclarations et autorisations préalables** à l'installation des publicités, enseignes et préenseignes – L'installation d'un dispositif publicitaire ou d'une préenseigne donne systématiquement lieu au dépôt d'une déclaration préalable, voire d'une demande d'autorisation préalable pour les dispositifs les plus impactant (exemple: publicités numériques). Concernant les enseignes, elles doivent donner lieu à une AP dans certains cas (si la commune est couverte par un règlement local de publicité (RLP) ou si l'enseigne est installée dans certains lieux d'implantation (exemple : aux abords d'un monument historique) ;
- **réalisation des contrôles sur le terrain** afin d'identifier les dispositifs en infraction ;
- **les procédures de sanction** – rédaction du procès-verbal, mise en œuvre des mesures de police et des sanctions administratives prévues par le code de l'environnement (exemple: amende administrative de 1 500 euros) et relations avec le Procureur de la République pour la mise en œuvre des sanctions pénales (contraventions et délits).

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La décentralisation des prérogatives de police de la publicité a pour objectif de **renforcer le rôle dévolu aux élus locaux dans la protection du cadre de vie de leurs administrés.**

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

Selon les données fournies par les SD en début d'année 2021 (enquête recensant le nombre de RLP en vigueur), on estime à un peu plus de 2 000 le nombre de communes couvertes par un RLP.

Ces prérogatives seront transférées aux présidents d'EPCI dans un certain nombre de cas :

- pour les communes > 3500 habitants: transfert automatique si l'EPCI est compétent en matière de PLU ou de RLP ;
- pour les communes < 3500 habitants: transfert à l'EPCI que celui-ci soit ou non compétent en matière de PLU ou de RLP.

Après décentralisation, les agents des SD conserveront des missions :

- promotion et suivi des règlements locaux de publicité ;

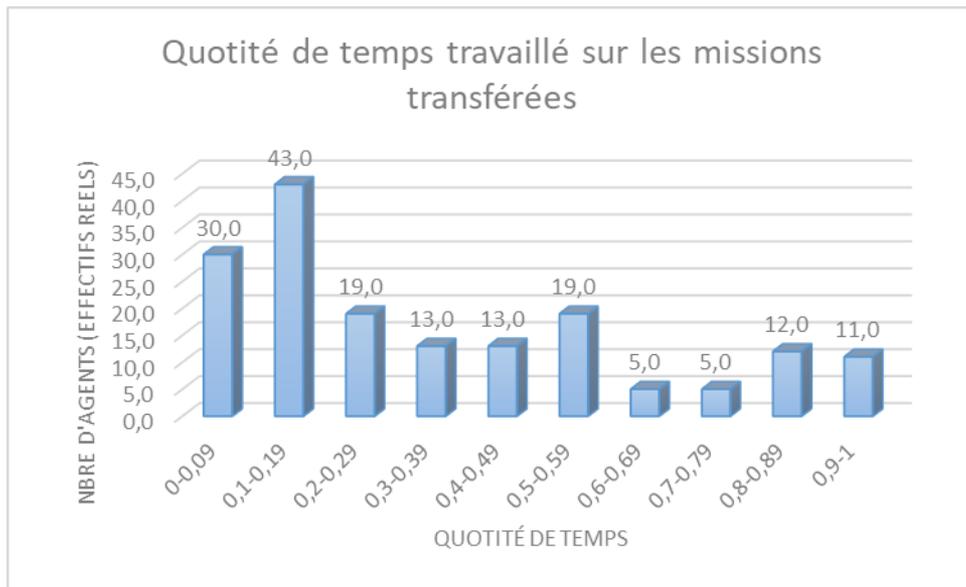
Effectifs concernés

EFFECTIFS CONCERNÉS

Effectifs concernés :

- une enquête menée par la DGALN a permis d'identifier, au 1^{er} septembre 2022, 56,44 ETP répartis sur 170 agents contribuant à l'exercice de la mission transférée ;
- une seconde enquête devra être menée pour réaliser la photographie des agents au 31 décembre 2023.

ÉLÉMENTS D'ANALYSE STATISTIQUE *



Répartition par type de service :

- 93% des ETP (94% des agents) relèvent du niveau départemental ;
- 7% des ETP (6% des agents) du niveau régional (DREAL/DRIEAT).

Répartition par macro-grade en ETP :

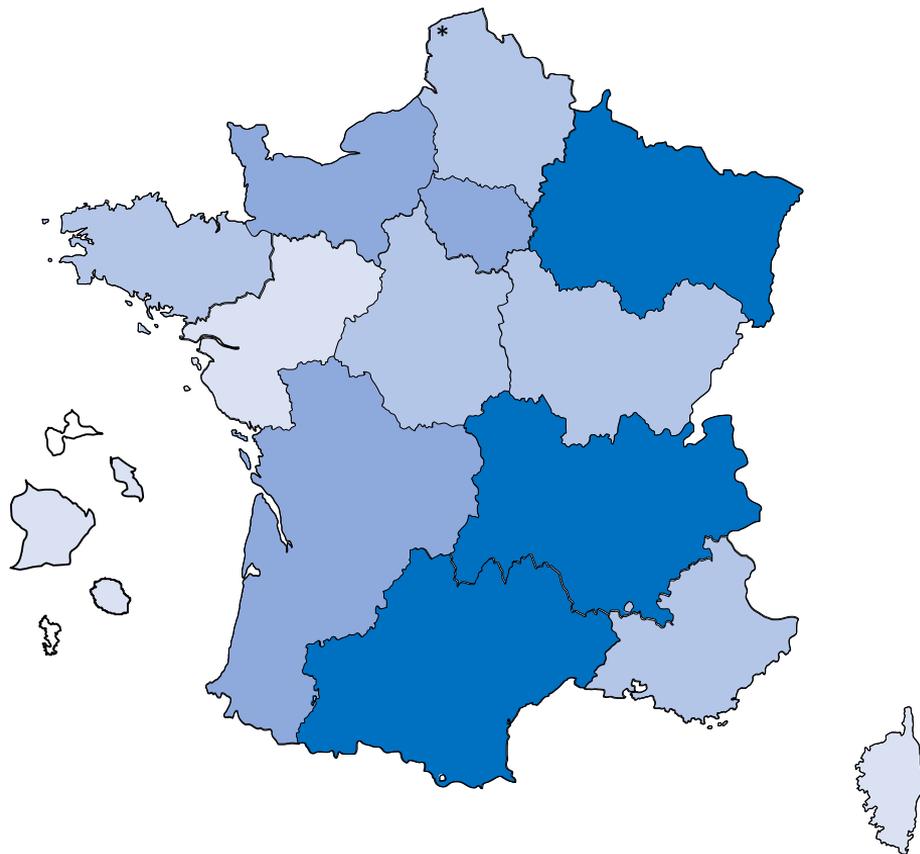
- 10% catégorie A ;
 - 70% catégorie B ;
 - 20% en catégorie C.
-
- Moyenne de temps travaillé : 33%
 - 14 agents à temps plein

- 26 agents (environ 10,4 ETP) envisagent un départ en 2022 ou 2023 (mutation,...).

* Données issues de l'enquête RH menée sur les effectifs au 1^{er} septembre 2022

Forte disparité des effectifs sur le territoire
(1,76 ETP en pays de la Loire vs 7,76 ETP en Occitanie)

15 SD n'ont plus d'effectif sur ces missions



MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRANSFERT

Si le cadre juridique de la loi CLIR permet le transfert d'agents aux collectivités, la mise en œuvre de ce principe se heurte à la différence d'échelle entre l'organisation d'origine (départements et/ou régions) et celle d'accueil (commune). Ce principe conduit ainsi à transférer pour chaque commune concernée uniquement une fraction d'emploi.

Dès lors il n'est pas possible de transférer des agents aux communes dans le cadre de la loi MAPTAM et le transfert s'effectue uniquement sur la base d'une compensation financière.

Procédure de transfert

une seconde enquête devra être menée pour réaliser la photographie des agents au 31 décembre 2023. Cette donnée sera comparée aux résultats de l'enquête des effectifs au 1^{er} septembre 2022. Le chiffre le mieux disant sera retenu pour déterminer le volume des effectifs à compenser.

Dispositif d'appui aux agents et aux services

MANŒUVRE RH

Pour tenir compte de l'impossibilité de transférer des agents physiques, une manœuvre RH adaptée à cette problématique est mise en place.

L'accompagnement à mobiliser auprès des agents est multiple.

Accompagnement des agents :

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

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

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

DISPOSITIF D'APPUI AUX AGENTS ET AUX SERVICES

Moyens dédiés à l'accompagnement des agents concernés au niveau local :

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

DISPOSITIF D'APPUI AUX AGENTS ET AUX SERVICES

Dispositifs de communication à destination des services :

- un GT RH est mis en place, 1^{ère} session tenue le 03/05/2023 ;
- une FAQ RH (en cours) actualisée régulièrement, sera disponible sur l'intranet de la DGALN ;
- identification d'emplois dont le champ de compétence est proche de celui des missions transférées et nécessitant de recruter dans les années à venir (compétence managériale de proximité, avec appui du CMVRH le cas échéant).

DISPOSITIF DE RESTRUCTURATION

Un arrêté de restructuration permettra d'accompagner les agents dans le cadre de ces réformes.

Il est inscrit à l'ordre du jour au CSAM du 01/06, du CSA des DDI du 01/06

Ces dispositifs sont applicables à l'ensemble des agents exerçant les missions transférées en poste dans les services listés par l'arrêté

Présentation des dispositifs pouvant être mobilisés dans le cadre de cette opérations de restructuration :

Dispositifs financiers

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

Dispositifs d'accompagnement personnalisés

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

Les agents bénéficient également des priorités légales d'affectation en cas de suppression de leur poste.

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Toute opération de réorganisation peut constituer une source de risques psycho-sociaux induits par la perspective du transfert de mission et avoir un impact sur la santé des agents.

Le dispositif de prévention des RPS a vocation à prendre en compte la situation de l'ensemble des agents dont l'activité est impactée par cette réforme et notamment la situation des agents dont les missions sont modifiées suite à cette procédure de transfert.

Dans ce cadre les méthodes et les outils visant à mettre en place les mesures de prévention appropriées seront mobilisés.

Ces dispositifs comprendront :

- la mise en place d'actions de communication précise et transparente ;
- la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention au plus près des agents ;
- la mobilisation de l'échelon local ;
- l'accompagnement des agents par le CMVRH – une équipe projet nationale permettra d'accompagnement de coordonner les actions à entreprendre.

Accompagnement au repositionnement des agents impactés par cette réforme

L'ACCOMPAGNEMENT DU CMVRH

Cet accompagnement repose sur un pilotage **national** décliné **localement** reposant sur un appui auprès des services et des agents qui en exprimeront la demande.

1 ACCOMPAGNER LES SERVICES

- => appui à la définition et à la mise au point de propositions d'organisation liée à cette réforme ;
- => appui pour explorer les possibilités de positionnement (GPEEC) au sein de la structure, afin d'aider à la reconversion des agents.

2 ACCOMPAGNER LES AGENTS

- => en termes de positionnement/repositionnement, de mobilité et de carrière, à travers la conduite d'entretiens de carrières ou d'entretiens thématiques, de manière adaptée selon les situations identifiées ;
- => en termes de développement des compétences, individuelles et/ou collectives, en fonction du projet de repositionnement.

3

DANS UN CADRE PARTAGÉ ET COORDONNÉ