



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

Le 15 décembre 2023

Décentralisation de la Police de la publicité

**Note relative aux garanties et à l'accompagnement proposés aux agents impactés par la
décentralisation des missions de police de la publicité**

Cette note a pour objet de présenter le cadre des mesures d'accompagnement et des garanties destinées aux agents exerçant les missions de la police de la publicité relevant du pôle ministériel, missions faisant l'objet d'un transfert aux collectivités locales à compter du 1^{er} janvier 2024.

La décentralisation de la police de la publicité est prévue par la Loi Climat & Résilience (CLIR). Elle a pour objectif de renforcer le rôle dévolu aux élus locaux dans la protection du cadre de vie de leurs administrés.

Cette réforme entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. À partir de cette date, les missions de police de la publicité seront confiées aux maires.

La police de la publicité recouvre différentes typologies de missions :

- l'instruction des déclarations et autorisations préalables à l'installation des publicités, enseignes et pré-enseignes ;
- la réalisation des contrôles sur le terrain afin d'identifier les dispositifs en infraction ;
- la mise en œuvre des procédures de sanction.

Certaines missions de police de la publicité continueront cependant à relever de la compétence des services déconcentrés :

- la promotion et le suivi de l'élaboration des règlements locaux de publicité auprès des collectivités territoriales auxquels s'ajoute l'explicitation de la réglementation en tant que de besoin ;
- un appui aux préfetures le cas échéant pour le contrôle de légalité sur les autorisations préalables délivrées par les élus locaux et sur les règlements locaux de publicité.

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). Dès lors il n'est pas possible de transférer des agents aux communes dans le cadre de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, dite « loi MAPTAM ». Le transfert aux collectivités s'effectue donc uniquement sur la base d'une compensation financière des fractions d'emplois transférées.

Cette note présente la procédure d'accompagnement et les garanties offertes aux agents exerçant les missions de police de la publicité impactés par cette procédure de décentralisation.

1. Présentation de la réforme

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'article L. 581-14-2 code de l'environnement prévoit que les compétences en matière de police de la publicité des enseignes et des pré-enseignes relèvent du préfet. Ainsi, les missions de police de la publicité qui relèvent du pôle ministériel sont exercées par les agents en DDT(M), en D(R)EAL/DRIEAT et à la direction générale des territoires et de la mer de Guyane.

La seule exception concerne les communes couvertes par un règlement local de publicité (RLP), soit environ 2 000 communes. Dans ce cas, la police de la publicité est exercée par le maire au nom de la commune.

À compter du 1^{er} janvier 2024, en application de l'article 17 de la loi CLIR, les maires seront compétents pour assurer la police de la publicité sur leur territoire, que leur commune soit ou non couverte par un RLP. Le préfet ne jouera plus de rôle en la matière (art. L. 581-3-1 code de l'environnement). Sous certaines conditions, cette compétence sera transférée automatiquement au président de l'EPCI à fiscalité propre avec possibilité pour le maire de s'opposer à ce transfert (art. L. 5211-9-2 CGCT, dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2024)

Au 1^{er} janvier 2024, les demandes d'autorisations préalables et les déclarations préalables seront traitées par les collectivités territoriales.

2. Mise en place d'une comitologie adaptée

Une comitologie a été mise en œuvre par les services de la DGALN et du SG afin d'accompagner la mise en œuvre de cette réforme.

Elle repose notamment sur l'organisation :

- d'un groupe de travail RH (associant la DGALN, la DRH ainsi que les services métiers concernés) ;
- d'un comité de suivi associant les représentants du personnel.

Une FAQ RH, actualisée régulièrement, est disponible sur l'intranet de la DGALN (<http://intra.dgaln.e2.rie.gouv.fr/publicite-exterieure-decentralisation-et-autres-a11434.html>).

La publication de la première version de cette FAQ a fait l'objet d'une information dans la lettre ALN du 22 mai 2023.

Des échanges sont en cours associant les SGCD (en tant que bureau RH de proximité des DDT) afin d'organiser l'appui RH offert aux agents en poste au niveau départemental, et se poursuivront au-delà du 1^{er} janvier 2024.

3. Identification des agents à accompagner

Une enquête menée par la DGALN en 2022 a permis d'identifier 170 agents (représentant 56,44 ETP) contribuant à l'exercice de la mission transférée :

- les agents concernés par cette réforme se répartissent dans les macrogrades de la façon suivante : 10 % en catégorie A, 70 % en catégorie B et 20 % en catégorie C ;
- 93 % des ETP concernés sont affectés en DDT(M) et 7 % le sont en D(R)EAL/DRIEAT ;
- en effectifs physiques, la répartition est de 94 % des agents en poste en DDT(M) et de 6 % en D(R)EAL/DRIEAT.

La moyenne du temps de travail consacré à ces missions est de l'ordre de 33 %. Seuls 14 agents travaillent sur ces missions à temps plein.

Une importante disparité locale des agents concernés (1,76 ETP en Val de Loire contre 7,76 ETP

en Occitanie) a par ailleurs été constatée.

Ces éléments ont été présentés dans l'analyse d'impact RH élaborée pour accompagner cette procédure de décentralisation sur la base de laquelle a été rédigé l'arrêté de restructuration présenté au chapitre 4 de cette note.

L'effet de cette réforme induit pour les services concernés 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, ou la totalité, de la mission sera transférée.

Le transfert de ces missions nécessite, pour les agents impactés, la mise en œuvre d'un accompagnement prenant en compte leur temps d'activité sur ces missions afin de leur permettre de :

- se repositionner sur d'autres missions proposées au sein de leurs services pour la quotité de travail correspondant aux missions transférés ou sur une nouvelle fiche de poste. Ce repositionnement nécessitera une actualisation de leur fiche de poste pour la part anciennement dévolue à l'exercice des missions de la police de la publicité ;
- se positionner sur les postes à pourvoir au fil de l'eau ou lors du cycle de mobilité du printemps ;
- se positionner sur des postes vacants en externe.

En l'attente de disposer d'un positionnement pérenne suivant l'une ces différentes voies, les agents pourront se voir proposer, si nécessaire, à compter du 1^{er} janvier 2024 une lettre de mission au sein de leur direction, sans préjudice du bénéfice ultérieur des mesures d'accompagnement.

Les agents souhaitant poursuivre l'exercice de leurs missions ont la possibilité de se positionner sur les postes qui pourront être ouverts à compter de 2024 au sein des collectivités territoriales par le biais d'un détachement de droit commun.

Pour tous les agents concernés par cette réforme, les garanties RH suivantes sont offertes :

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

Le CMVRH est mobilisé, sur sollicitation des services ou des agents concernés, pour accompagner les agents dans leurs démarches de repositionnement.

Ces différentes garanties font l'objet d'une présentation aux paragraphes ci-après.

Un accompagnement spécifique doit être mis en œuvre au profit des 14 agents exerçant cette mission à temps plein conformément aux orientations présentées au chapitre 6. Les agents en fin de carrière qui voient leurs missions totalement ou partiellement supprimées doivent également bénéficier d'un accompagnement dédié de leur hiérarchie.

4. Les garanties ouvertes aux agents

L'arrêté du 17 juillet 2023 a qualifié la décentralisation de la police de la publicité d'opération de restructuration et a ouvert, **pour les agents affectés dans les services listés par son annexe,**

l'éligibilité¹ aux dispositifs financiers et d'accompagnement présentés ci-après.

Cet arrêté est applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4 août 2023, date de sa publication au journal officiel.

Les agents travaillant sur les missions transférées, peuvent être éligibles aux dispositifs figurant dans cet arrêté dès lors qu'ils sont impactés par cette décentralisation.

Les agents repositionnés provisoirement bénéficient également des mesures d'accompagnement jusqu'à leur mobilité volontaire suivante et durant la période couverte par l'arrêté de restructuration.

L'appréciation de cette éligibilité s'effectue par le chef de service en prenant en compte les dispositions réglementaires propres à chacun des dispositifs d'accompagnement et la modification substantielle du poste des agents concernés.

L'agent doit être informé de la décision du chef de service de ne pas lui faire droit à sa demande de mobilisation des dispositifs d'accompagnement. Cette décision doit être motivée.

4.1) Les dispositifs financiers d'accompagnement

- **La prime de restructuration de service (PRS)**

La PRS vise à faciliter les mobilités géographiques. Elle se compose de deux parts :

- la première part tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative ;
- la seconde part prend en compte la situation personnelle de l'agent résultant le cas échéant du changement de résidence familiale, de la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale et du nombre d'enfant à charge.

- **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)**

Cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration d'un agent oblige son conjoint ou partenaire de PACS à cesser son activité professionnelle.

- **L'indemnité de départ volontaire (IDV)**

Une IDV peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration de service.

- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)**

Cette indemnité vise à accompagner les agents restructurés lors d'un changement de fonctions nécessitant une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi.

4.2) Les dispositifs d'accompagnement individualisés

- **Le congé de transition professionnelle**

Le congé de transition professionnelle permet, pour les agents dont le poste est susceptible d'être supprimé dans un contexte de restructuration, de favoriser l'accès à des formations longues permettant d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier au sein de la fonction publique ou dans le secteur privé.

- **L'accès prioritaire à des actions de formations**

L'agent bénéficie, sur décision de son administration d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel.

- **La mise à disposition auprès d'une entreprise ou d'un organisme du secteur privé**

Le fonctionnaire bénéficie d'une mise à disposition d'une durée maximale d'une année qui s'inscrit

¹ L'analyse de l'éligibilité s'effectue au regard des textes réglementaires fondant les différents dispositifs d'accompagnement

dans la réalisation d'un projet professionnel.

- **L'accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel**

Les agents concernés par l'opération de restructuration et dont l'emploi est susceptible d'être supprimé bénéficient de la réalisation d'un bilan de parcours professionnel personnalisé, et de l'élaboration d'un projet professionnel au sein de l'administration.

Au sein du MTECT-MTE-M, cet accompagnement est réalisé par les conseillers mobilité carrière du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH).

La présentation plus complète de l'offre d'accompagnement du CMVRH est faite au paragraphe 5 du présent document.

La mobilisation de ces dispositifs vise à faciliter le repositionnement ou l'évolution des agents vers de nouvelles fonctions.

4.3) La garantie du maintien de la rémunération

Cette garantie peut être mise en œuvre de différentes manières :

- Par une modulation du régime indemnitaire versé aux agents (notamment l'IFSE pour les agents relevant du RISEEP) permettant de maintenir la rémunération ;
- Par l'octroi du complément indemnitaire d'accompagnement (Cla)
Le Cla vise à faciliter les changements d'employeurs au sein de la fonction publique en apportant au fonctionnaire de l'État concerné une garantie de rémunération pour une période de 3 ou 6 ans. Le montant du Cla est égal à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant le changement de fonction et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent. Le Cla est versé mensuellement pendant trois ans, renouvelable éventuellement une fois.

En cas de changement de poste (mobilité interne ou externe), **il convient de privilégier, dans la limite des plafonds réglementaires, la modulation des régimes indemnitaires des agents pour assurer le maintien de la rémunération antérieurement perçue.**

4.4) Priorités de mobilité

Pour les agents exerçant les missions transférées à temps plein, l'évolution des fonctions induite par le transfert de la mission est considérée comme une suppression de poste. Dès lors, les agents peuvent se prévaloir des priorités légales de mobilités prévues par le code général de la fonction publique.

Pour les agents exerçant partiellement les missions de police de la publicité transférées, une analyse d'impact doit être conduite par les services, afin d'apprécier l'impact de l'évolution de leurs missions et de déterminer s'il s'agit, ou non, d'une suppression de poste, ouvrant le bénéfice des priorités de mobilité prévues par les articles L442-5 et L519-19 du code général de la fonction publique.

5. Mise en place d'un dispositif d'accompagnement

Chaque directeur(rice) est pleinement impliqué(e) dans ce processus avec l'appui, à leur demande, du CMVRH (accompagnement dédié présenté ci-dessous) en s'appuyant sur une connaissance fine de la situation des agents concernés, de l'appréciation de l'impact lié au transfert

des missions et du maintien des activités résiduelles dans le domaine de la police de la publicité détaillées dans l'introduction de la présente note.

L'accompagnement proposé par le CMVRH repose sur le dispositif suivant :

- **Accompagner les services**

- Appui à la définition et à la mise au point de propositions d'organisations liées à ce transfert,
- Appui pour explorer les possibilités de repositionnement au sein de la structure dans une démarche de GPEEC afin d'aider à la reconversion des agents notamment ceux exerçant les missions transférées à temps plein.

- **Accompagner les agents**

Les conseillers mobilité carrière du CMVRH sont mobilisés pour accompagner les agents à leur demande :

- 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.

6. Accompagnement spécifique des agents affectés à temps plein sur les missions transférées

Les agents qui, exercent à temps plein les missions transférées et qui, à la date du 31 décembre 2023 n'auraient pas été affectés sur un poste pérenne correspondant à leur souhait d'évolution professionnelle seront accompagnés localement par leurs services. Ils sont invités à solliciter le réseau du conseil à l'agent (CMC de leur CVRH de rattachement ou chargés de corps) afin de continuer à bénéficier d'un accompagnement sur mesure aux fins de recherche d'un poste pérenne en adéquation avec leur projet

Prévention des risques psycho-sociaux

L'accompagnement consacré au repositionnement des agents devra tout particulièrement intégrer une dimension RPS.

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

Une communication spécifique est assurée pour donner une information adéquate à toutes les étapes de la réorganisation. Les managers de proximité sont garants de cette information et de la prise en charge des situations sensibles.

Le directeur des ressources humaines

Jacques Clément