

# Analyse d'impact RH nationale

## Décentralisation de la police de la publicité

### 1 - Présentation de la réforme

Cette étude d'impact RH concerne la décentralisation de la police de la publicité au profit des communes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La décentralisation de la police de la publicité est prévue à l'article 17 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Actuellement la compétence en la matière relève du préfet sauf lorsque la commune est couverte par un règlement local de publicité (RLP), soit environ 2000 communes concernées, auquel cas elle est exercée par le maire au nom de la commune (art. L. 581-14-2 code de l'environnement., applicable jusqu'au 31 décembre 2023).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les maires seront compétents pour assurer la police de la publicité sur leur territoire, que leur commune soit ou non couverte par un RLP, et 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 alors 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<sup>er</sup> janvier 2024).

Par police de la publicité, on entend :

- l'enregistrement des déclarations préalables à l'installation de publicités et de préenseignes ;
- L'instruction des demandes d'autorisations préalables à l'installation d'enseignes, de publicités et de préenseignes;
- la réalisation des contrôles sur place pour identifier les dispositifs ne respectant pas la réglementation en matière de publicité extérieure, la mise en œuvre des mesures de police à l'encontre des dispositifs en infraction (arrêté de mise en demeure exécution d'office des travaux, etc), la mise en œuvre de la procédure de sanction administrative prévue par le code de l'environnement (amende administrative) ;
- l'information du procureur général concernant les infractions pouvant donner lieu à sanction pénale.

Les missions incombant aux services déconcentrés du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires en matière de publicité extérieure ne se limitent pas à la police de la publicité.

Ainsi, après le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les agents des services déconcentrés du ministère continueront d'assurer la promotion et le suivi des règlements locaux de publicité auprès des collectivités territoriales (préparation du porter à connaissance (PAC) des dispositions particulières applicables au territoire concerné, participation aux réunions de travail organisées par la collectivité, présentation du projet de règlement devant la Commission départementale de la nature, des paysages et des sites, rédaction de l'avis de l'État sur le projet de règlement arrêté qui permet de vérifier que les éléments

du PAC ont bien été pris en compte et contrôle de légalité du règlement adopté) et d'exercer le contrôle de légalité sur les autorisations préalables délivrées par les élus locaux.

## 2 – Périmètre de l'étude d'impact

### 2.1 – Pilotage de la réforme

La mise en œuvre de cette réforme repose sur une comitologie dédiée associant les services métiers et support du MTECT et les services déconcentrés au travers d'un groupe de travail sur les ressources humaines traitant des chantiers effectifs, compétences, accompagnement RH, ... Ce groupe se réunit à compter du 3 mai 2023.

Les représentants des personnels sont également consultés aux différents jalons de la réforme au travers de leur participation aux comités sociaux d'administration compétents pour le pôle ministériel et les directions départementales interministérielles et au comité de suivi spécifiquement dédié à cette réforme. Le 1<sup>er</sup> comité de suivi consacré à l'examen de ces réformes est prévu le 22 mai 2023.

Une présentation de cette réforme devant l'Association des maires de France sera réalisée en septembre 2023.

### 2.2 – Effectifs

Les missions faisant l'objet de cette procédure de décentralisation sont actuellement exercées par des agents relevant du MTECT en poste dans les services suivants :

- les directions départementales des territoires et les directions départementales des territoires et de la mer ;
- les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;
- la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports d'Ile de France ;
- les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;
- la direction générale des territoires et de la mer de Guyane.

#### Effectifs impactés par le transfert de la police de la publicité

Afin d'établir une photographie précise des effectifs œuvrant sur ces missions en 2022, une enquête a été menée auprès des D(R)EAL, de la DGTM Guyane, de la DRIEAT et des DDT(M).

Les informations suivantes ont été collectées pour chacun des agents concernés par le transfert des missions de la police de la publicité :

- Identification des effectifs consacrés à l'exercice de la mission (catégorie fonction publique, corps, quotité d'ETP) ;

- Identification des perspectives de départ d'ici au transfert;
- missions exercées par l'agent en dehors de celles transférées (afin de disposer d'une vision prévisionnelle de la nature de l'accompagnement à mettre en place et des repositionnements possibles).

L'enquête menée auprès des D(R)EAL, DRIEAT, DGTM Guyane, et auprès des DDT(M) avait vocation à être la plus exhaustive et précise que possible lors des remontées de données.

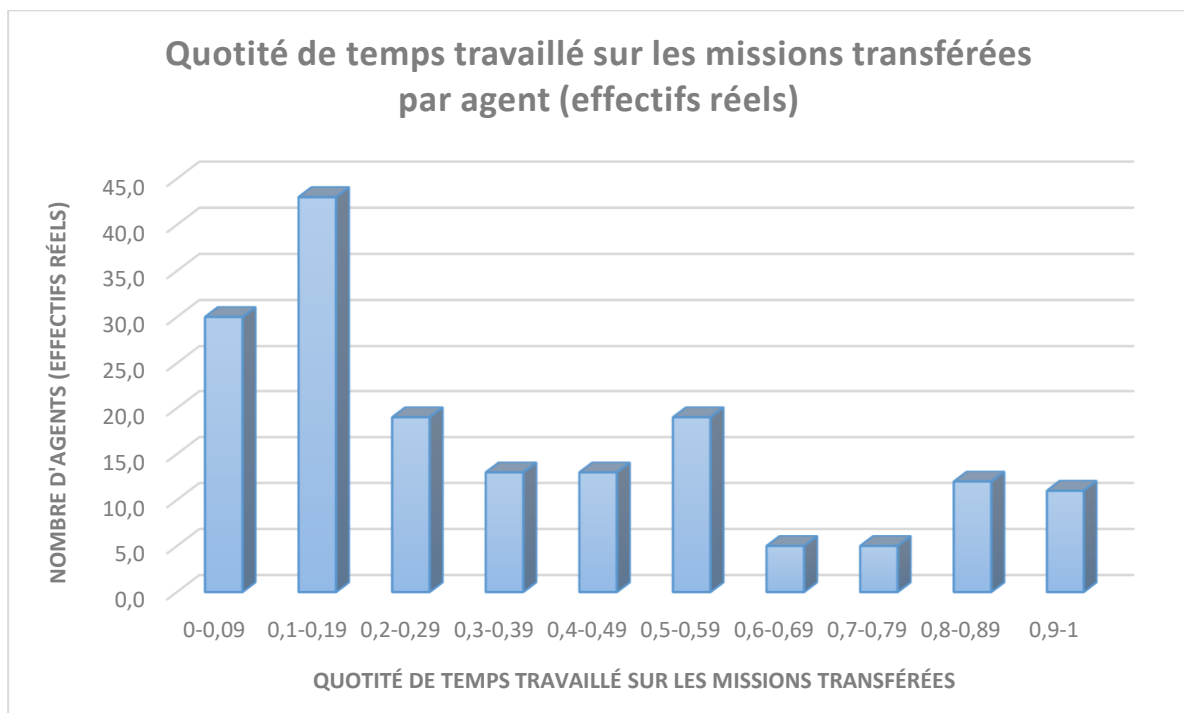
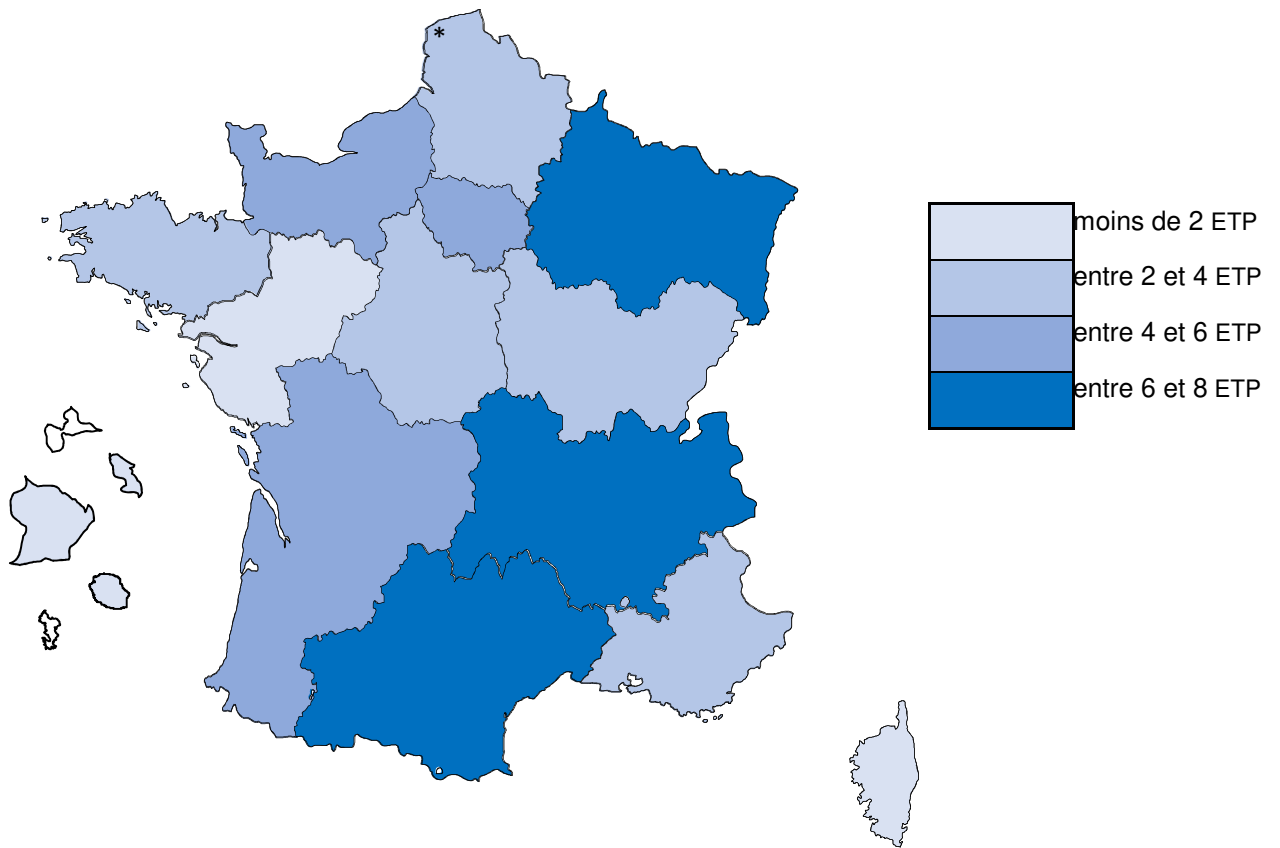
Les résultats anonymisés de l'enquête ont été diffusés à l'ensemble des services déconcentrés ayant répondu à l'enquête en avril 2023 et ont été communiqués aux membres du groupe de travail RH.

Au total, selon le recensement effectué, les missions recensées équivalent à 56,44 ETP (pour 170 agents) en 2022. 93 % des ETP concernés sont affectés en DDT(M) contre 7 % en D(R)EAL/DRIEAT (en effectifs physiques la proportion est de 94% vs 6%) .

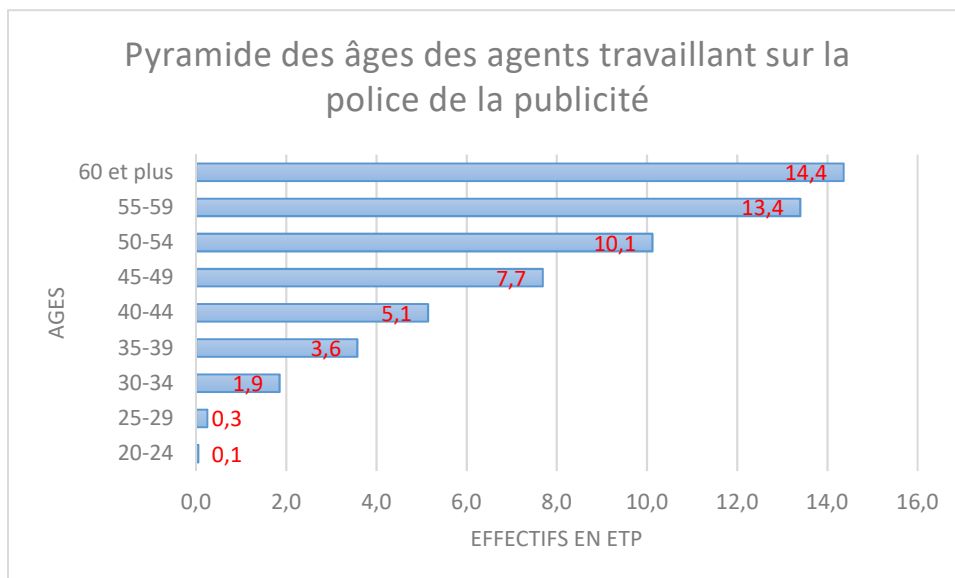
Le tableau ci-dessous indique la répartition entre régions de ces ETP en 2022.

Région	ETP
Auvergne - Rhône-Alpes	6,73
Bourgogne - Franche-Comté	2,33
Bretagne	2,70
Centre - Val de Loire	3,95
Corse	1,67
Grand Est	7,72
Hauts-de-France	2,90
Ile-de-France	5,40
Normandie	4,64
Nouvelle-Aquitaine	4,00
Occitanie	7,76
Pays-de-la-Loire	1,76
Provence Alpes Côte d'Azur	3,33
Guyane	0,50
Martinique	0,75
Réunion	0,30
<b>TOTAL</b>	<b>56,44</b>

La carte ci-dessus montre la répartition des ETP par région.



Les quotités de temps travaillé sur ces missions sont variables avec une moyenne de 0,33 ETP soit un tiers de leur temps. Seuls 14 agents y travaillent à temps plein.



L'âge moyen des agents concernés est de presque 51 ans. 26 agents (environ 10,4 ETPT) envisagent, au moment de l'enquête, un départ de leur service d'affectation à date de l'enquête en 2022 ou en 2023.

Par ailleurs, la grande majorité des agents travaillant sur ces missions sont de catégorie B.

Catégorie	Agents physiques	Pourcentage	ETP	Pourcentage
A	38	22%	5,49	10%
B	107	63%	39,54	70%
C	25	15%	11,41	20%

### 2.3 Manœuvre RH

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.

Pour tenir compte de l'impossibilité de transférer des agents physiques, une manœuvre RH adaptée à cette problématique est mise en place. Le transfert d'effectifs s'effectuera uniquement sur la base d'une compensation financière.

L'accompagnement à mobiliser auprès des agents est multiple :

- appui des agents à se repositionner :
  - o sur d'autres missions proposées au sein des services pour la quotité de travail correspondant aux missions transférées ou sur une nouvelle fiche de poste ;
  - o à se positionner sur les postes à pourvoir au fil de l'eau ou lors du cycle de mobilité du printemps ;
  - o sur des postes vacants en externe.

Il est demandé aux chefs de services déconcentrés de « recomposer » des postes à temps plein tenant compte du transfert des missions au 01/01/2024 ou de leur proposer de nouvelle fiche de poste.

Pour cela, les services sont invités à informer les agents de leur quotité de temps de travail transférée dans le cadre de cette opération de décentralisation.

- appui 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 ;  
Cette démarche, fondée sur le principe du volontariat, vise à permettre aux collectivités, indépendamment du processus de décentralisation, de disposer d'agents formés à l'exercice de cette mission et à permettre aux agents de mettre en œuvre les compétences acquises au sein du pôle ministériel.

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) est mobilisé afin d'accompagner les agents dans toutes leurs démarches.

L'arrêté accordant la qualification de restructuration à cette opération de transfert permettra d'accompagner les agents impactés par la mobilisation de dispositifs financiers et d'accompagnement RH.

## 3– Analyse des impacts

### 3.1 – Impacts sur les compétences

Les agents, en complément des missions transférées, exercent des missions dans le domaine de l'urbanisme, des RLP, de polices (eau, urbanisme notamment). Les services ont d'ores et déjà entamé les réflexions en concertation avec les agents pour envisager une évolution de leurs missions. Les chefs de service pourront, dans le respect de leur plafond d'emplois, repositionner les agents concernés au sein de leur service actuel, sur des missions pérennes.

Par ailleurs, afin d'accompagner les agents, des formations pourront être proposées pour acquérir les compétences nécessaires ou nouvelles afin de s'adapter aux métiers exercés ou s'orienter vers de nouvelles missions ou un autre métier.

### 3.2 – Impacts sur les organisations

Les services actuels des agents seront impactés à double titre :

- par le transfert de compétences actuellement exercées en leur sein ;
- par l'adaptation de leur organisation pour proposer, dans la limite de leur plafond d'emplois autorisé, des fiches de postes adaptées aux agents dont une partie ou la totalité des missions aura été transférée. Ils pourront également être mobilisés pour accompagner les agents dans leurs démarches de mobilité.

Il convient également de souligner que ce transfert de mission vient s'ajouter à d'autres évolutions de missions et de compétences (Natura 2000, FEADER...), et ne peut être considéré isolément de ces évolutions plus globales. C'est pourquoi il peut avoir des impacts sur les organisations des services d'une ampleur supérieure au poids relatif des ETP concernés sur l'ensemble des ETP du programme 217, action miroir 13.

### 3.3 – Impacts sur la santé et la sécurité

Les agents concernés peuvent s'appuyer sur les dispositifs de prévention des risques professionnels, des prestations de médecine du travail existantes dans les services déconcentrés, ou des différents dispositifs d'action sociale.

### 3.4 – Impacts sur la carrière et la rémunération

Les agents concernés par cette réforme bénéficient de la garantie du maintien global de leur rémunération au travers, si nécessaire, de la mobilisation du complément indemnitaire d'accompagnement (Cla).

Ils bénéficieront également des autres mesures d'accompagnement financier et des mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans l'arrêté de restructuration.

## 4 – Prise en compte des RPS et mesures d'accompagnement

Toute opération de transfert de missions, et de potentielle réorganisation en découlant, peut constituer une source de risques psycho-sociaux induits par la perspective de ces changements et avoir un impact sur la santé des agents. Les éléments de communication présentés ci-dessous ainsi que les garanties qui accompagnent l'opération de transfert, visent à sécuriser les agents à toutes les étapes du processus.

#### 4.1 – Dispositifs d’accompagnement ouverts par le projet d’arrêté de restructuration

Ces dispositifs visent à accompagner les agents dans leur projet professionnel. Le bénéfice de cet arrêté est ouvert pour une durée de 2 ans à compter de la date de parution de l’arrêté.

Les dispositifs prévus par cet arrêté sont ouverts aux agents exerçant des missions de la Police de la publicité, en poste dans les services visés par l’arrêté, sous réserve de leur éligibilité.

##### **Dispositifs indemnitaires**

- la prime de restructuration de service et de l’allocation d’aide à la mobilité du conjoint, pour les agents amenés à changer de résidence administrative ;
- le complément indemnitaire d’accompagnement, compensant une éventuelle perte indemnitaire dans le cadre d’une mobilité ;
- l’indemnité de départ volontaire pour les agents souhaitant démissionner de la fonction publique ;
- l’indemnité d’accompagnement à la mobilité fonctionnelle pour les agents affectés sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d’une action de formation professionnelle.

##### **Dispositifs d’accompagnement individualisés**

- 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 du secteur privé.

Les différentes prestations d’accompagnement individualisé sont proposées par le réseau de conseil à l’agent de la DRH ministérielle. Ce réseau, composé des conseillers mobilité carrière du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et des chargés de mission de corps, s’adresse à tous les agents.

Pour faire le point sur sa carrière et ses compétences, et l’aider si besoin à se repositionner dans une nouvelle organisation, l’agent pourra notamment bénéficier :

- d’entretiens de repositionnement ou de reconversion ;
- d’une aide à la valorisation des parcours professionnels, notamment pour la rédaction de CV ;
- d’entretiens et de bilans de carrière, d’aide à la valorisation de son parcours professionnel.

Les agents peuvent également se prévaloir, en cas de suppression de leur emploi, des priorités légales d’affectation.



## 4.2 – Communication

Plusieurs dispositifs de communication à l'attention des agents et des services ont été mis en place :

· *Foire aux questions (FAQ).*

Une première FAQ est diffusée sur le site intranet du ministère : <http://intra.dgaln.e2.rie.gouv.fr/publicite-exterieure-decentralisation-et-autres-a11434.html>. Une mise à jour régulière de celle-ci sera effectuée et alimentée par les questions émanant des agents et des services.

· *Accompagnement individualisé.*

Un accompagnement proposé par le CMVRH est mis en place. Il a pour objet d'accompagner les services et les agents dans un cadre partagé et coordonné

Cet accompagnement repose sur un pilotage national décliné localement permettant un appui en cas de besoin aux services et aux agents qui en expriment la demande. Une attention particulière sera portée aux agents consacrant la totalité de leur activité professionnelle aux missions transférées.

## 5 – Dialogue social

Comme indiqué supra, la concertation mise en place pour accompagner ce projet de transfert prévoit l'organisation de comités de suivi réunissant le secrétariat général, la DGALN et les organisations syndicales représentatives du MTECT.

Les échanges avec les partenaires sociaux seront amenés à se poursuivre dans le cadre de l'examen du projet d'arrêté de restructuration devant le CSA des directions départementales interministérielles et devant le CSAM du MTECT.

Ce dialogue social est mené nationalement. Il est complété par des échanges organisés au niveau local avec les partenaires sociaux.