

SESSION DE 2008

CAPET

CONCOURS EXTERNE ET CAFEP

Section : ÉCONOMIE ET GESTION

Option : **ÉCONOMIE ET GESTION ADMINISTRATIVE**

ÉTUDE DE CAS

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout document et de tout matériel électronique est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.

Tournez la page S.V.P.

DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Texte du sujet

pages 2 à 6

Documents annexes

Annexe 1 : Processus de réorganisation des DDE	page 7
Annexe 2 : Quelques dates pour se repérer	page 12
Annexe 3 : Extrait de la circulaire 2006-15 du 10 février 2006 relative au processus de prépositionnement	page 13
Annexe 4 : Formulaire de prépositionnement	page 14
Annexe 5 : Interview de la directrice de la DGPA	page 15
Annexe 6 : Ardèche : un produit local de décentralisation	page 16
Annexe 7 : Sites pour s'informer	page 17
Annexe 8 : Demain Équipement	page 18
Annexe 9 : Schéma relationnel élaboré par le service informatique de la DDE	page 20
Annexe 10 : Nouvelles règles de gestion	page 20
Annexe 11 : Utiliser des fils RSS	page 21
Annexe 12 : Procédure de recrutement	page 22

Contexte

À l'occasion de la dernière vague de décentralisation, le ministère de l'équipement (aujourd'hui ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables) a mené à bien une réforme ambitieuse de son organisation. Le schéma de gouvernance retenue, qui repose sur une implication forte des directions régionales de l'équipement (DRE), garantit un pilotage par objectifs axé sur des priorités appropriées à chaque territoire.

Au plan opérationnel, les directions interdépartementales des routes (DIR) assureront un service performant à l'utilisateur, tandis que les directions départementales de l'équipement (DDE) pourront dorénavant se consacrer pleinement aux services publics de l'aménagement, de l'urbanisme, de la prévention des risques naturels et technologiques, de l'habitat, de la construction, des transports et des déplacements.

En effet, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales (dite loi « LRL ») a transféré aux collectivités territoriales les deux tiers environ du réseau routier national non concédé, ainsi que les services et les agents chargés d'en assurer l'entretien, la gestion et le développement. Au total, près de 30 000 agents de l'État ont été concernés par cette mutation.

L'ensemble des opérations s'est achevé au 1er janvier 2007.

La réorganisation des DDE, rendue nécessaire notamment du fait de ces transferts, s'est accompagnée de la création de onze directions interdépartementales des routes (DIR) et des services de maîtrise d'ouvrage (SMO) au sein des DRE (directions régionales de l'équipement) pour la gestion du réseau routier structurant conservé par l'État.

Cette loi a donc conduit au transfert des agents de l'État vers les Conseils généraux. Afin de garantir le droit des agents, un processus de prépositionnement, scindé en trois phases successives, a été mis en œuvre : l'information préalable des agents, la consultation des agents, le droit de recours en Commission administrative paritaire¹.

Après l'achèvement du repositionnement des agents, première étape de la constitution des nouvelles DDE, les efforts doivent désormais se concentrer sur le management des services et sur l'évolution des modalités d'encadrement et d'organisation. En promouvant l'écoute, la formation pour faciliter l'adaptation aux changements, la détermination d'objectifs et l'évaluation de leurs résultats, ces actions doivent bénéficier, en premier lieu, à l'ensemble des agents qui constituent le cœur même des dispositifs.

Vous êtes chargé(e) de mission en ressources humaines auprès de la responsable de la direction générale du personnel et de l'administration (DGPA) du nouveau ministère. Vous devez analyser les mutations qui sont achevées et formuler des propositions quant aux mesures nouvelles qui pourraient être mises en place pour faciliter le développement des compétences et l'efficacité des agents et des services.

Votre action se situe au mois de mars 2008.

¹ Il s'agit de commissions dans lesquelles l'administration siège à parité avec les représentants des organisations syndicales.

1^{ère} PARTIE : LA RÉORGANISATION DES DDE

Cette nouvelle organisation conduit à une répartition rationnelle des compétences entre l'État et les différents échelons de collectivités territoriales. Elle permet au service de l'équipement de retrouver la stabilité nécessaire pour aborder les enjeux essentiels auxquels la société française est confrontée dans le secteur de l'équipement, du logement, de la construction et des transports.

En tant que services déconcentrés du ministère, les DDE doivent entretenir leur polyvalence, afin d'être les relais départementaux de l'ensemble de ses politiques.

1.1. À partir des annexes (1 à 8), présentez dans une courte note, les principaux enjeux de la réorganisation des DDE.

La mise en œuvre de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales (dite loi « LRL ») a notamment conduit au transfert des agents dans les Conseils généraux. Les mutations et les transferts intervenant dans ce cadre relèvent de la responsabilité de l'administration : ils prennent la forme d'une décision d'affectation dans l'intérêt du service prise par l'autorité hiérarchique investie du pouvoir de nomination.

Afin de garantir les droits des agents, le processus de positionnement a été scindé en trois phases successives :

L'information préalable des agents

- ⇒ Publication des organigrammes et des fiches des postes ouverts dans le cadre du prépositionnement sur le site intranet de la DDE et /ou diffusion de ces documents en version papier.
- ⇒ Positionnement, autant que possible, de l'encadrement au sein des organigrammes de la DDE, de la DIR, du SMO et du Conseil général.

La consultation des agents

- ⇒ Consultation de tous les agents afin de recueillir leurs vœux.
- ⇒ Proposition d'un prépositionnement.

Le droit de recours en CAP

- ⇒ Validation des prépositionnements acceptés.
- ⇒ Traitement des recours déposés par les agents en CAP locales et nationales.

La circulaire du 10 février 2006 (**annexe 3**) prévoyait l'organisation du transfert des agents et précisait qu'il fallait porter une attention particulière au bon déroulement du processus de prépositionnement, à la bonne information des agents et à l'organisation des CAP, afin que les principes d'équité, de transparence et d'égalité de droits et de traitements, soient respectés.

1.2. Analysez le formulaire utilisé par les DDE (annexe 4) et proposez les modifications nécessaires pour faciliter et harmoniser le recueil des vœux émis par les agents concernés par la réorganisation.

1.3. Formulez une appréciation globale sur les modalités du transfert des agents à l'occasion de cette réorganisation compte tenu des contraintes spécifiques des DDE.

2^{ème} PARTIE : LA GESTION DES VŒUX ET DES AFFECTATIONS

Pour mener à bien la phase de prépositionnement des agents qui permet le recensement des vœux et des décisions d'affectation, il était important de diffuser dans les différentes DDE un outil opérationnel de collecte des informations nécessaires.

Exploité dans chaque DDE, cet outil devait contribuer à la fiabilisation des informations collectées et à l'optimisation de la gestion centralisée des données en provenance des différentes DDE.

Une application ad hoc a été mise à disposition dans chaque DDE. L'outil de développement et d'exploitation est Business-object. Une première réflexion a permis de concevoir une maquette applicative. Elle s'appuie sur le schéma relationnel reproduit en annexe (**annexe 9**). Ce dernier a été réalisé préalablement à la parution de la circulaire du 10 février 2006.

Les règles de gestion à prendre en compte ont été rassemblées en annexe (**annexe 10**) afin de modifier éventuellement la modélisation proposée.

2.1. Analysez le schéma proposé et formulez, en les justifiant, les modifications induites par la prise en compte de l'ensemble des règles de gestion.

Au-delà de la structuration des données, vous devez également examiner la nature et les conditions de leur exploitation et enfin, recenser les extractions nécessaires.

L'application doit notamment favoriser la mise à disposition d'informations facilitant le travail relatif à la gestion des emplois, des compétences et des transferts de personnel au sein des DDE.

Dans cette optique, il convient par exemple que les informations relatives à l'ensemble des vœux émis par les agents quant aux postes et services souhaités, soient obtenues à l'aide de cet outil.

2.2. Identifiez les attributs des relations correspondant aux informations attendues.

2.3. Formulez la requête SQL permettant de lister tous les vœux émis concernant un poste dans un service particulier (exemple : un poste de chef de la cellule moyens généraux à la direction générale des services).

2.4. Formulez la requête SQL permettant, pour chaque service, d'indiquer le nom du grade de l'agent le mieux gradé ayant postulé pour un poste dans ce service (on supposera que le code_grade est numérique et qu'une valeur élevée correspond à un grade supérieur).

Pour accompagner cette réorganisation, une bonne communication « en temps réel » entre les DDE et le ministère (plus particulièrement la DGPA) est une condition nécessaire à la réussite du projet.

Une consultation des différentes circulaires, notes de service, etc., est à encourager. De même, les échanges entre les différents responsables locaux (DRH, etc.) doivent être facilités. Les remontées d'informations des départements vers le ministère, à partir de l'utilisation de l'application font partie des flux d'informations qui doivent transiter via le canal Intranet du ministère.

Le choix s'est porté sur la mise en place de canaux RSS. Des éléments documentaires sont fournis en **annexe 11**.

2.5. Présentez une note argumentative destinée aux futurs utilisateurs de la solution RSS. Cette note mettra l'accent sur les avantages que peut apporter cette technologie dans le suivi de la réorganisation des DDE, mais en soulignera également les limites.

3^{ème} PARTIE : LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE FORMATION

La transformation importante que connaît actuellement le ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables donne une acuité particulière à la gestion des compétences de ses personnels et à leur formation : un grand nombre d'agents vont être conduits à changer de métier à la suite des réorganisations qui ont été décidées.

3.1. Explorez les pistes qui faciliteraient la mise en place de dispositifs d'identification des compétences dans le cadre notamment d'une GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences) en différenciant bien les notions d'emplois, de compétences et de postes. Vous insisterez sur la démarche, les procédures et les outils de communication, mais aussi sur l'intérêt de prévoir un plan de formation.

Comme le présentait la directrice de la DGPA dans l'interview réalisée (**annexe 4**) la réorganisation des services des DDE impose de mettre en place, à partir de 2008, un plan de formation s'inscrivant pleinement dans le cadre des nouvelles missions des DDE.

3.2. Présentez les grandes étapes de la conception et de la mise en œuvre d'un plan de formation adapté à la problématique des DDE.

4^{ème} PARTIE : LE RECRUTEMENT EXTERNE

La GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui se met progressivement en place dans les différents ministères conduit à revoir certaines procédures et certaines répartitions des tâches, conformément aux objectifs rappelés dans la circulaire du 16 novembre 2006.

Dans les DDE, c'est la direction des ressources humaines qui jusqu'alors procédait, en fonction des besoins et en collaboration avec le service demandeur, au recrutement des nouveaux agents.

Cette procédure de recrutement schématisée en **annexe 12** doit être réformée dans le sens :

- d'un allègement de la charge de travail pour le service des ressources humaines,
- d'une exploitation des possibilités de l'Internet,
- d'une intervention accrue du service demandeur dans la procédure.

4. Après avoir analysé la procédure de recrutement actuelle, vous modifiez le schéma afin de prendre en compte les objectifs assignés dans la GPEEC et vous commentez brièvement, dans une note de service destinée aux futurs utilisateurs, l'intérêt du nouveau dispositif que vous préconisez.

ANNEXE 1 : Processus de réorganisation des DDE**La décentralisation des routes et la réorganisation du ministère de l'Équipement :
un processus clair et maîtrisé garantissant
les droits des départements et des personnels****1 UN PROCESSUS DE TRANSFORMATION CLAIR ET GARANTISSANT LES DROITS DE CHACUN**

A l'occasion du transfert d'une partie des routes nationales aux départements, le ministère de l'Équipement a engagé une profonde réforme de ses services déconcentrés, notamment les directions départementales de l'équipement (DDE).

Tout au long de ce processus de réorganisation, des mesures sont mises en place pour garantir les droits des personnels et des départements.

S'agissant des départements, qui vont avoir à gérer plus de 18 000 km de routes nationales, ils ont été étroitement associés à cette réforme. Consultés au cours du premier semestre 2005 sur la consistance du futur réseau routier national, une large majorité d'entre eux a donné un avis globalement favorable.

Pour exercer leurs nouvelles responsabilités, les départements bénéficient notamment d'une compensation financière dont les modalités ont été fixées par un décret publié le 30 décembre dernier après avoir été examiné par le Conseil d'État et avoir reçu l'avis favorable de la Commission consultative d'évaluation des charges et du Comité des finances locales.

S'agissant des personnels, des garanties substantielles ont déjà été apportées : prime indemnisant des trajets rallongés pour aller travailler, choix libre du futur statut (fonction publique de l'État ou fonction publique territoriale)...

Le ministre a souhaité apporter à la négociation 3 mois supplémentaires qui seront consacrés à la finalisation des conditions du transfert des agents d'une partie des personnels des DDE vers les Conseils généraux. Au total, 30 000 agents sont concernés par ce transfert.

Les DDE seront remodelées pour exercer des missions essentielles de l'État : logement et politique de la ville, aménagement et urbanisme, environnement et risques, transport et sécurité routière. Les communes pourront continuer à bénéficier de leurs services

Dès le 1^{er} janvier 2006, ce sont plus de 17 000 km de routes nationales qui ont été effectivement transférés aux départements, en application de la loi du 13 août 2004 et du décret du 5 décembre 2005 fixant la consistance du futur réseau routier national.

Pour assurer la continuité du service public routier, les directions départementales de l'équipement (DDE) sont mises à la disposition des départements : cela signifie qu'elles interviennent pour le compte des départements et sous leur autorité en attendant que les personnels concernés des DDE soient transférés aux départements.

Tous les départements ont été consultés au cours du premier trimestre 2005 sur ce projet de futur réseau routier national. Une large majorité d'entre eux a donné un avis globalement favorable au projet qui leur était soumis.

Après la phase de consultation formelle qui s'est achevée fin mars, le dialogue s'est poursuivi avec les départements qui le souhaitent pour trouver une solution acceptable par les deux parties tout en restant conforme aux principes édictés par la loi ; le réseau routier national étant défini comme un *réseau cohérent d'autoroutes et de routes nationales d'intérêt national ou européen*.

Le projet de futur réseau routier national a été amendé pour prendre en compte ces avis. Il a ensuite été examiné par le Conseil d'État.

Le transfert ou le déclassement des routes nationales d'intérêt local restants (moins de 1 000 km en métropole) aura lieu le 1^{er} janvier 2007 ou, en tout état de cause, le 1^{er} janvier 2008.

Un dispositif de compensation financière pour les départements validé

Les dépenses liées à la gestion des routes transférées

Pour exercer leurs nouvelles missions, les départements disposent d'une compensation financière correspondant à la totalité des ressources que l'État consacre aujourd'hui à la gestion des routes qui leur seront transférées.

Les modalités de calcul de la compensation financière attribuée à chaque département sont fixées par un décret publié le 30 décembre dernier au *Journal officiel*.

Ce décret avait préalablement été examiné par le Conseil d'État et avait reçu l'avis favorable de la Commission consultative d'évaluation des charges (CCEC), composée à part égale d'élus et de représentants de l'administration, et du Comité des finances locales.

La transparence et l'équité de la méthode utilisée ont notamment été soulignées.

Ce sont près de 185 millions d'euros qui seront attribués chaque année aux départements pour la gestion des routes transférées sans compter les crédits destinés à la rémunération des personnels transférés qui seront naturellement également versés aux départements.

La dotation attribuée à chaque département varie en fonction de la nature du réseau transféré (linéaire et largeur des voies, nombre et surface des ouvrages d'art, équipements, etc) et de son environnement (zones climatiques, altitude).

Les dépenses liées à la construction de nouvelles routes

Tout d'abord, la loi du 13 août 2004 prévoit explicitement que le financement des opérations inscrites dans les actuels contrats de plan État-régions sera assuré conformément aux engagements financiers pris.

A l'avenir, c'est-à-dire après l'exécution des contrats État-régions en cours, le principe général sera celui du « décroisement des financements » entre l'État et les départements pour la construction de nouvelles routes :

- l'État ne participera plus au financement des nouveaux projets sur le réseau transféré,
- les départements ne participeront plus au financement de l'aménagement du réseau routier national.

Globalement, le bilan financier du décroisement est favorable aux collectivités territoriales prises dans leur ensemble (régions et départements).

Les droits des personnels garantis

Le ministère, soucieux des agents concernés par la décentralisation et par la réforme de l'État, a mis en place des garanties statutaires et financières. Il a prévu des mesures d'accompagnement qui faciliteront en pratique les transferts des agents ainsi que leur mobilité.

Les statuts

Deux décrets du 30 décembre 2005 fixent les statuts possibles des agents de l'État transférés aux conseils généraux.

Ces textes fixent des principes d'équivalence de grades et permettent ainsi une homologation entre les statuts de la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

Les compensations financières

Les agents concernés par la décentralisation ou la transformation du ministère pourront bénéficier de l'indemnité spécifique de mobilité. Cette prime spécifique a déjà été mise en place.

Les mesures d'accompagnement

Pour concrétiser sa volonté de poursuivre le dialogue au cas par cas, Dominique Perben a demandé la création d'un comité spécifique de suivi chargé d'examiner les situations qui ne trouveraient pas de solution localement en dépit de l'existence dans chaque département d'une cellule d'accueil et de suivi de la mobilité des agents. Ce comité, auquel les organisations syndicales participeront, analysera les problèmes soulevés et proposera des solutions concrètes.

Les cellules d'accompagnement présentes dans tous les services depuis l'été dernier sont chargées d'identifier les difficultés financières, matérielles et familiales rencontrées par les agents du fait des changements. Elles doivent rechercher des solutions parmi les dispositifs et aides existants. En l'absence d'issue positive au niveau local, un « comité spécifique de suivi », auquel les organisations syndicales participeront, analysera les problèmes soulevés et proposera des solutions concrètes.

Le processus

Concernant le processus de mutation des fonctionnaires concernés, il est prévu que :

- L'information la plus complète et la plus en amont possible sera assurée.
- Les agents pourront exprimer leurs vœux d'affectation auprès des chefs de service.
- Les voies de recours classiques leur seront ouvertes.

La poursuite des discussions avec les départements sur les transferts des personnels

La mise en œuvre de la décentralisation des routes nécessite de déterminer les emplois des directions départementales de l'Équipement (DDE) qui seront transférés aux départements. Comme le prévoit la loi de décentralisation d'août 2004, la détermination précise de ces emplois s'appuie sur l'évaluation des moyens que l'État consacrait aux routes départementales ainsi qu'aux routes nationales qui ont été transférées au 1^{er} janvier 2006.

Dans une grande majorité des départements, l'estimation des transferts de personnels a d'ores et déjà fait l'objet d'une approbation de la part du Conseil général. Aujourd'hui, et à la suite de la décision de Dominique PERBEN de prolonger la période de concertation, les discussions se poursuivent avec les autres départements, en vue d'aboutir prochainement à une évaluation partagée des transferts dans la plupart d'entre eux.

Sur ces bases, les agents seront consultés pour savoir s'ils préfèrent rester dans la DDE, ou s'ils souhaitent rejoindre soit les nouveaux services routiers de l'État en charge du réseau national conservé soit le Conseil général dans le cadre des transferts.

2 L'ÉQUIPEMENT DEMAIN, UN SERVICE PUBLIC PLUS EFFICACE ET PROCHE DES USAGERS

Parallèlement au transfert d'une partie des routes nationales et de 30 000 agents aux départements, la nouvelle organisation des services locaux du ministère de l'Équipement se met en place pour un service public plus efficace et proche des usagers.

Les 11 600 km de routes nationales et d'autoroutes non concédées restant sous la responsabilité directe de l'État seront désormais entretenus par 11 directions interdépartementales des routes (DIR).

Cette nouvelle organisation des services routiers de l'État permettra de gérer le réseau routier national par grands itinéraires de manière plus efficiente et d'offrir aux usagers un service plus homogène (...).

Les DDE, quant à elles, se refonderont sur 4 piliers :

- L'habitat, le logement, la politique de la ville, les constructions publiques
- L'aménagement, la planification et l'urbanisme
- L'environnement et les risques
- Les transports et leur sécurité, la sécurité routière et la gestion des crises

Elles continueront à intervenir pour le compte des communes.

De nouveaux services routiers seront recentrés sur un réseau structurant et organisés par grands itinéraires

11 directions interdépartementales des routes (DIR) vont être créées. Elles seront chargées de l'entretien et de l'exploitation du réseau routier restant sous la responsabilité de l'État, soit environ 11 600 km d'autoroutes et de routes nationales non concédées, ainsi que de l'ingénierie routière.

Ces futures directions interdépartementales des routes comprendront chacune des services de gestion de la route, eux-mêmes organisés en subdivisions et en centres d'entretien et d'intervention répartis le long du réseau tous les 50 km environ. Ces services seront donc situés au plus près des territoires et assureront l'entretien quotidien des voies, la viabilité hivernale, etc.

Par ailleurs, pour piloter les projets routiers neufs, 21 services régionaux de maîtrise d'ouvrage seront mis en place. Ils seront placés au sein de chaque direction régionale de l'Équipement, principal interlocuteur sous l'autorité des préfets de région de l'exécutif régional pour l'élaboration et l'exécution des volets routiers des contrats de plan État-Régions.

L'objectif est de rendre ces services progressivement opérationnels à l'automne 2006, parallèlement au transfert des personnels aux départements.

Des DDE aux missions renouvelées et proches des territoires

Évolution des missions

Les DDE de demain n'exerceront plus d'activité en matière de routes.

Les DDE continueront leurs missions pour le compte des communes (instruction des permis de construire et ingénierie d'appui territorial)

Elles poursuivront notamment leur aide technique pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire au profit des plus petites d'entre elles.

Toutes ces missions ne sont pas nouvelles mais les attentes exprimées à l'égard de beaucoup d'entre elles se sont considérablement accrues et diversifiées ces dernières années : **droit au logement, rénovation urbaine, aménagement et développement durables, prévention contre les risques naturels et accidentels, sûreté et sécurité des déplacements et des transports...** Cohésion sociale et solidarité territoriale sont également des enjeux essentiels auxquels les DDE doivent répondre en partenariat avec les collectivités territoriales.

Nécessité de revoir l'organisation

La décentralisation et les exigences nouvelles concernant les missions conduisent à revoir l'organisation territoriale.

Toutes les DDE se sont dotées d'une nouvelle organisation. Elles ont des formes diverses, adaptées aux réalités des différents départements, elles sont conçues pour apporter une meilleure qualité de service, tout en veillant au maintien du lien de proximité avec les communes. Elles se caractérisent toutes par un resserrement des implantations territoriales. De ce resserrement, est attendue une amélioration de la qualité des prestations. A titre d'exemple, en matière d'instruction des permis de construire, le regroupement de centres d'instructions pour constituer des unités de taille plus importante doit permettre d'une part de résoudre les problèmes chroniques que rencontrent de nombreux centres fragilisés par la moindre absence, d'autre part de rendre un service plus performant, qu'il s'agisse notamment de l'accueil et de l'information des pétitionnaires ou de la qualité juridique des actes.

Il faut également souligner qu'une partie des implantations actuelles des DDE sera reprise par les services du département pour exercer l'entretien et la gestion des routes départementales anciennes ou nouvelles.

Grandes dates de la transformation

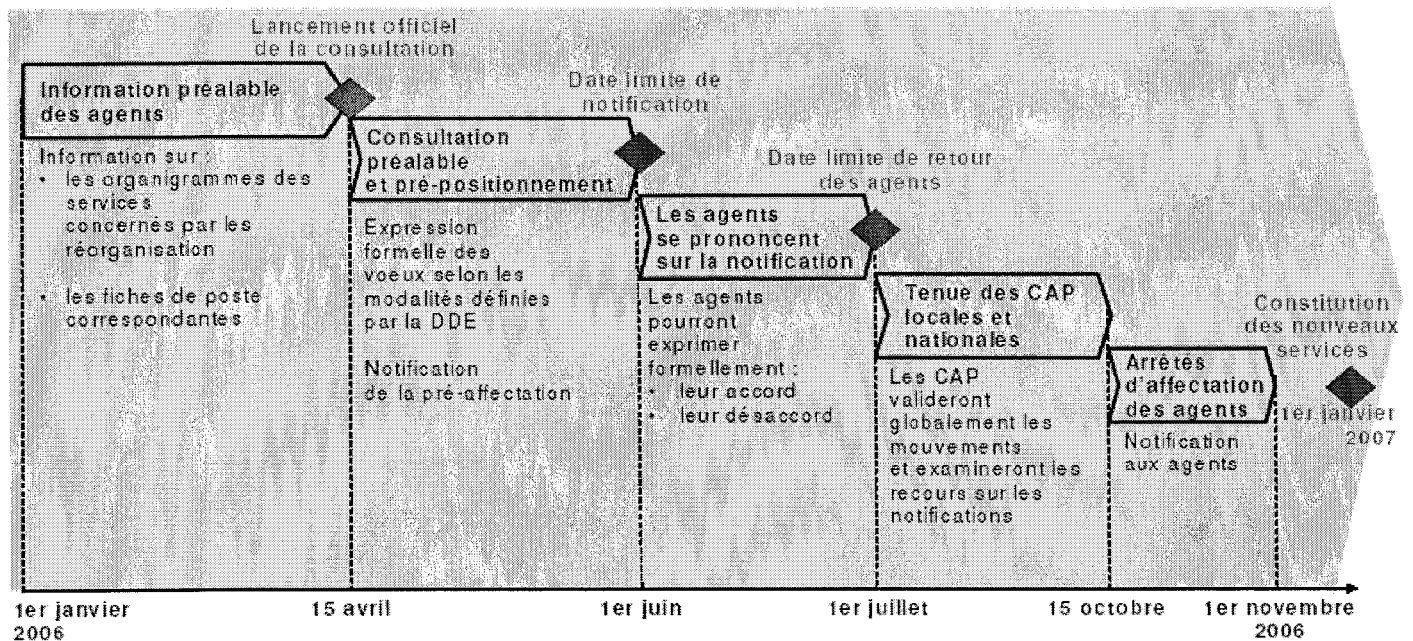
Entre le 15 avril et le 1^{er} juillet 2006, les agents concernés par la décentralisation et par la réorganisation des services de l'État se verront proposer des nouvelles affectations.

L'objectif est de constituer les nouveaux services de l'État et des conseils généraux avant la fin de l'année 2006.

Sources : Extraits du point presse janvier 2006
Patrick Gandil, secrétaire général du ministère des Transports
http://www.equipement.gouv.fr/IMG/pdf/Gandil_cle1aba96.pdf

ANNEXE 2 : Quelques dates pour se repérer

Les étapes du processus d'affectation Des dates pour se repérer



ANNEXE 3 : Extrait de la circulaire 2006-15 du 10 février 2006 relative au processus de prépositionnement

Modalités de notification des prépositionnements par les DDE

1. Les prépositionnements seront préalablement validés lors d'une réunion DDE/DIR/SMO sous la présidence du DRE et seront communiqués au Conseil général. En amont de cette réunion, vous transmettez aux participants toutes les informations concernant les agents.

2. A l'issue de ces réunions, vous notifierez à chaque agent son prépositionnement pour accord ou observations. Afin de faciliter le traitement des affectations :

- Un formulaire national unique sera utilisé ; ce formulaire retrace le déroulement complet du processus et notamment rappelle l'identification de l'agent et de sa situation professionnelle, indique les vœux qu'il a exprimés lors de l'entretien préalable (trois vœux maximum) quant aux postes souhaités et les motifs éventuels de désaccord émis par la hiérarchie. Il précise l'affectation proposée par la hiérarchie et doit être validé par le service d'accueil et le service actuel. L'avis motivé de l'agent ainsi que de la CAP compétente doivent y figurer.
- Si le formulaire ne peut pas être transmis en main propre à l'agent, le formulaire sera envoyé à son domicile par courrier recommandé.

3. Chaque agent disposera au maximum d'un mois pour exprimer son acceptation ou son désaccord, avec ses observations en utilisant le formulaire type.

Une non-réponse à la notification du prépositionnement vaudra acceptation de l'agent.

En cas de désaccord définitif, l'agent est en droit de saisir la CAP compétente et cette saisine doit intervenir avant le 1er juillet 2006.

Dans l'hypothèse où un désaccord ou une hésitation apparaît, après la notification du pré-positionnement, le chef de service mettra à profit le délai de saisine et d'examen pour rechercher, dans toute la mesure du possible, une solution acceptable avec l'agent et les services concernés.

4. La DDE saisira dans les remontées de postes du programme « Mobilité » du cycle 2007-1», relevant des CAP d'octobre, tous les postes du nouvel organigramme en distinguant ceux dont la proposition de prépositionnement faite aux agents a été acceptée ou non contestée, et ceux laissés vacants après le processus de prépositionnement.

5. La DDE transmettra aux DIR, au Conseil général, au DRE et à l'Administration centrale :

- un tableau synthétique des réponses des agents ;
- les cas difficiles pour lesquels aucune solution n'a été trouvée.

ANNEXE 4 : Formulaire de prépositionnement

Réorganisation des services déconcentrés

FICHE DE TRANSMISSION DU PRE-POSITIONNEMENT DE L'AGENT				
NOM, Prénom :				
N° sécurité sociale :		Nom de jeune fille :		
Service actuel/ structure :		Grade :		
Fonction actuelle :		Depuis le :		
Adresse personnelle :				
L'agent a-t-il aussi fait une demande de mutation ? <input type="checkbox"/>		L'agent envisage-t-il une mutation sur un cycle suivant ? <input type="checkbox"/>		
Expression des vœux de l'agent :				
N°	Code poste	Service / Structure	Libellé du poste	Motifs de désaccord
1				
2				
3				
Affectation proposée le :			Poste modifié ?	OUI / NON
Code poste	Service / Structure	Libellé du poste (préciser la résidence administrative)		N° de fiche de poste
Commentaires :				
Service actuel		Service d'accueil		
Date :		Date :		
Signature :		Signature :		

ANNEXE 5 : Interview de Madame Hélène Jacquot-Guimbal , directrice de la DGPA (mars 2006)

Le prépositionnement a commencé depuis quelques semaines. Comment va-t-on gérer les cas les plus difficiles ?

H J-G : Même si on ressent une certaine inquiétude au sein du ministère, il me semble que la situation vécue par chacun, individuellement, n'est pas si sombre. Ainsi, les agents en partance au conseil général le font souvent dans de bonnes conditions matérielles. Je m'inquiète plus pour les «petites dames des subdis», si elles me permettent cette expression, discrètes, peu représentées syndicalement, et qui, elles, peinent à retrouver un poste dans les nouvelles organisations instituées en lieu et place de nos subdivisions. Pour tous ces cas plus difficiles, il faut anticiper au maximum en trouvant des solutions qui garantissent une rémunération globale inchangée, pas trop de frais de déplacement, et qui permettent une vie familiale équilibrée. C'est pourquoi je suis ravie que les DDE aient fait des exercices de prépositionnement à blanc. Au moins, on a pu regarder les choses en amont.

Il faut être le plus souple possible. Si des solutions existent pour que ces agents, ou d'autres eux aussi concernés, trouvent un poste dans des syndicats mixtes, des mairies proches des subdivisions qui ferment, moi je suis prête, avec l'accord des DDE, à laisser partir les gens au plus vite. Regardons aussi dans les départements limitrophes. Mais, parfois, des règles administratives peuvent bloquer...

Nous avons monté une commission nationale, dont la création a été signée par le ministre, avec des représentants syndicaux. Elle se réunira tous les mois, puis au gré des besoins. Elle examinera la liste des situations difficiles remontées par les cellules d'écoute. À nous de regarder si, dans ces listes, il n'existe pas des cas récurrents et d'imaginer la circulaire nationale qui résoudra le problème.

Des métiers évoluent dans les DDE : un plan de formation est-il prévu ?

H J-G Oui, il sera présenté devant la commission nationale de formation. Je ne crois pas qu'il faille tout réinventer.

À 90%, les gens savent faire nos nouveaux métiers. Il manque peut-être 10% de connaissances ou de méthodes nouvelles, pas plus ! Quand on sait faire un plan de prévention des risques, on sait faire de l'aménagement, on sait s'occuper des risques. Beaucoup se disent que la DDE n'est plus aussi puissante, ils la voient comme un ballon dégonflé. Mais la nouvelle DDE n'est pas un résidu de l'ancienne. Dirait-on d'une agence d'ingénierie de 300 personnes compétentes et ayant une connaissance fine du terrain qu'elle doit se faire du souci pour l'avenir ? Non ! La nouvelle DDE, c'est ça : des équipes riches, solides et prêtes à rendre le meilleur service possible.

ANNEXE 6 : Ardèche : un produit local de décentralisation

Dans chaque DDE, le pré-positionnement des agents a débuté le 15 avril pour notification à chacun au 1^{er} juin. Souvent, des « tests » à blanc ont permis de rassurer les agents. Reportages et impressions dans trois départements.

« L'exercice «à blanc» que nous avons mené de décembre à mi-mars a permis de dédramatiser, explique Claude Ageron, directeur départemental, en ce début avril. Les agents, qui ont pu se pré-positionner à partir des 580 fiches de poste établies, sont rassérénés. »

« Il nous reste à transformer l'essai lors du pré-positionnement officiel, renchérit Jean-Pierre Bouillier, directeur des subdivisions. Nous pensons, en effet, que 95% des personnes vont confirmer leur choix. Pour la dizaine de cas problématiques qui subsistent, nous allons également trouver des solutions. »

L'ambiance est à l'optimisme à la direction de la DDE, de l'Ardèche. La préparation du redéploiement et le pré-positionnement à blanc que les organisations syndicales appelaient également de leurs vœux ont fait l'objet, sous la houlette d'un comité de suivi, de nombreux échanges entre la direction, les agents, les syndicats, organigrammes en main.

{.....}

Les organisations syndicales ont été étroitement associées au processus. Au final, la situation se présente plutôt bien en Ardèche. Il faut dire qu'ici État et conseil général ont l'habitude de travailler ensemble depuis longtemps et ont élaboré de concert la configuration future.

« Nous avons eu de nombreuses réunions, indique Claude Ageron. Nous sommes allés voir ensemble les élus, qui ont compris que nous additionnions nos compétences à leur service au profit du territoire. »

En Haute-Vienne, le schéma diffère un peu du cas ardéchois, car, déjà en 1995, aux termes de l'article 7 de la loi 92-1255 du 2/12/1992 relative à la mise à disposition des départements des services du ministère de l'Équipement et à la prise en charge des dépenses de ces services, 250 de ses agents ont été mis à disposition du conseil général pour la gestion des routes départementales.

{.....}

Il n'empêche, le changement génère toujours des angoisses, et, là aussi, la DDE a misé sur « l'exercice à blanc » pour calmer le jeu. Un organigramme a été défini et les agents ont pu, sur cette base, exprimer leur choix pendant trois semaines. L'exercice « a permis aux agents de voir ce qu'allait donner l'organisation future et d'identifier les difficultés, note Christophe Descatoire. Il y avait plus d'hostilité avant qu'après. » Voilà pour l'aspect psychologique. Et dans les faits ? « 87% des agents ont été pré-positionnés sur leur choix n° 1, soit 340 personnes, c'est un résultat satisfaisant. Il reste un peu moins d'une trentaine d'agents affectés sur un poste qu'ils n'avaient pas choisi.

{.....}

Autre point de satisfaction, les règles, principes et outils applicables « en vrai » dès le 15 avril ont été testés, et une bibliothèque de 200 fiches de poste a été montée.

{.....}

Depuis quelques semaines, le téléphone de Jeanne-Marie Cardon, chargée de mission GPEC, et ceux des huit « zoreilles » -c'est le surnom que se donnent entre eux les neuf membres de l'équipe d'écoute de la DDE 31- n'arrêtent pas de sonner.

{.....}

En effet, le rôle de l'équipe d'écoute – qui comptabilise près de 250 entretiens au premier trimestre - a été clairement défini : aider les agents à trier l'information sans empiéter sur le rôle des assistantes sociales, ni sur celui des organisations syndicales. « Pour s'y retrouver dans les organigrammes, de la DIR, du SMO, de la « nouvelle » DDE et du conseil général, c'est complexe, poursuit la chargée de mission. Certains agents, notamment en « subdis », ont plutôt une idée très lointaine de l'organisation actuelle. Alors, tous ces nouveaux services.... »

ANNEXE 7 : Sites pour s'informer

Pour s'informer, de nombreux agents ont pris déjà leurs habitudes avec le site intranet « Équipement demain » (<http://equipement-demain.sgi2>). Mais il existe depuis quelques semaines de nouveaux outils :

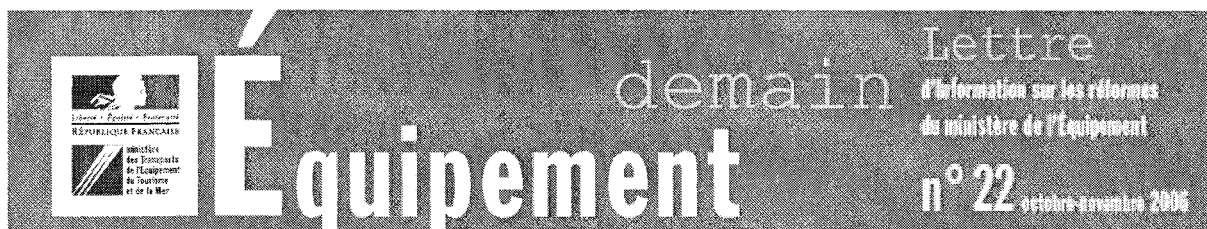
- SUR LE PREPOSITIONNEMENT :

La DGPA a ouvert un site de diffusion nationale des organigrammes, www.reorg-sd-projet.i2, dédié à la phase de prépositionnement. Vous y trouverez les organigrammes des nouvelles DDE et des conseils généraux accompagnés des fiches de poste. Les services – ou les agents via les services – ont également la possibilité d'y poser des questions. Les demandes sont regroupées par grands thèmes et il y est répondu sur le site ensuite.

- SUR LA REORGANISATION DES SERVICES ROUTES :

Le site de la DGR, <http://réorganisation.dr.i2> : pour tout savoir sur la réorganisation des services routiers, l'actualité des DIR et des SMO, l'intégralité des fiches de poste et un forum de discussion.

Source Extraits du site intranet année 2006



Dans quelques mois, les agents auront pris leurs nouvelles fonctions. Tous les services se sont mobilisés pour que l'opération se déroule au mieux dans l'intérêt des agents et, s'il subsiste encore quelques difficultés, le bilan est positif. Témoignages et perspectives.

Interview de François Cazottes, chef du personnel à la DGPA

Combien d'agents se sont pré-positionnés au sein du ministère ?

Entre les agents transférés aux conseils généraux, ceux qui rejoignent les nouvelles DIR, les DRE ou les DDE reconstituées, ce sont au total 60 000 agents, sur un effectif global de plus de 90 000, qui ont été pré-positionnés et qui vont changer d'affectation d'ici la fin de l'année.

Le pré-positionnement à blanc a-t-il été souvent pratiqué et utile ?

Un grand nombre de services l'ont fait. Cela leur a permis de voir en grandeur nature la réalité des problèmes, de pouvoir les anticiper, les traiter. Je suis sûr que ça a permis de trouver des solutions et que ça a été très utile.

Combien d'agents ont accepté leur pré-positionnement ?

98% d'entre eux, ce qui est un résultat très positif. Ce chiffre n'est pas définitif puisque les CAP se tiennent jusqu'en novembre, et on observe que des recours sont retirés parce que des solutions sont trouvées avant même la tenue des CAP.

Le processus s'est donc bien passé. Ne craigniez-vous pas davantage de recours ?

Tout a été fait pour que ça se passe bien. Un énorme effort a été consenti, au sein de l'administration centrale, mais aussi et surtout sur le terrain. Les services se sont largement mobilisés, ils ont discuté avec les agents afin de trouver des solutions qui soient acceptables. Les conseils généraux ont fait des efforts eux aussi. Les cellules locales d'accompagnement qui ont été mises en place dans chaque service pour écouter les agents et prendre connaissance de

> À la DDE de la Haute-Marne, 221 agents ont été pré-positionnés pour rejoindre le conseil général, 44 la DIR-Est, deux la DIR-Nord, un le SMO Champagne-Ardenne et 124 pour rester à la DDE. Tout a été fait pour favoriser le dialogue et pour aider au mieux les agents.

Ce sont d'abord une chargée de concertation et un assistant social qui ont reçu les agents pour évaluer leurs difficultés et amorcer des pistes de solution. Puis, pendant le processus à proprement parler, le directeur a reçu personnellement les agents en quête d'explications complémentaires.

En parallèle, se tenaient des réunions de concertation entre les DDE, les DIR, le conseil général, très constructives. Les représentants du personnel étaient associés au processus de décision. « Les agents du bureau du personnel ont contribué activement au processus de pré-positionnement, notamment en répondant aux nombreuses interrogations de leurs collègues », explique le chef du bureau du personnel. Résultat : dix recours seulement « mais les agents ont, pour l'essentiel d'entre eux, accepté leur nouvelle affectation ». Le bureau du personnel veut aussi trouver une solution pour trois des cinq femmes de ménage, agents contractuels de droit public qu'on appelle les « Berkani », qui n'ont pas encore trouvé de postes en dépit des nombreuses démarches entreprises auprès d'employeurs potentiels...

leurs problèmes suffisamment tôt ont également très bien fonctionné. Tout le monde a joué le jeu.

C'est un bon résultat collectif. Mais nous ne voulons pas en rester là, ni faire de l'autosatisfaction : même s'il ne reste que 2% d'agents mécontents, il faut aller le plus loin possible pour trouver une solution pour eux et, comme je l'ai dit, nous essayons jour après jour de trouver des solutions.

Quelles sont les principales étapes désormais ?

Les CAP se succèdent jusqu'en novembre. Puis tous les arrêtés d'affectation seront pris, ce qui représente un travail considérable.

Une fois affectés officiellement, les agents prendront leur fonction. Pour ceux qui iront dans les conseils généraux, s'ouvrira la période d'application du droit d'option. Ils auront, comme on le sait, 2 ans pour choisir s'ils intègrent définitivement la fonction publique territoriale ou s'ils conservent le bénéfice du détachement sans limitation de durée qui continue à les lier à l'État.

Quant aux agents affectés dans les DIR, DRE, DDE, ils continuent à exercer en tant qu'agents de l'État sur la base de leur statut avec les conditions financières et garanties statutaires qu'on leur a apporté, notamment le maintien de leur rémunération. **La page ne sera pas tournée pour autant...** Nous ne nous arrêtons évidemment pas là.

Nous allons consacrer beaucoup d'efforts à la formation pour aider les agents à exercer leurs nouvelles missions. C'est une grande priorité pour 2007 et les années qui viennent. Nous allons mettre en place des formations métiers adaptées, mais aussi -nous y tenons beaucoup- des formations au management à l'intention des personnels d'encadrement afin qu'ils puissent aider les agents à vivre ces changements. Nous avons également prévu des actions de formation en partenariat avec les collectivités locales. Par ailleurs, des crédits plus importants vont être consacrés à la politique d'action sociale du ministère, preuve que l'accompagnement social des agents est plus que jamais une priorité dans cette période de grand changement.

[.../...]

Subsiste-t-il des inquiétudes ?

Notre souci est de trouver, je le répète, des solutions acceptables pour les 2% d'agents qui ont refusé leur pré-positionnement. De même, nous serons attentifs aux problèmes humains qui pourraient surgir lors de la prise de poste. Nous maintenons pour cela les cellules d'écoute pour accompagner les agents jusqu'au bout. Par ailleurs, en septembre, des inspecteurs ont été dépêchés par l'inspection générale dans les services où nous observons des difficultés particulières. Leurs rapports nous permettent de mieux identifier les problèmes et contiennent des propositions de solution au cas par cas. Nous engrangeons, nous capitalisons avec toujours le même objectif, que le maximum d'agents soient satisfaits.

> À la DDE de l'Eure, 276 agents vont aller au conseil général, 67 à la DIR Nord-Ouest et 232 vont rester en DDE. La mise en place d'une cellule d'écoute et l'instauration de réunions dans les subdivisions ont permis d'aplanir certaines difficultés. Par ailleurs, la hiérarchie et le bureau du personnel ont beaucoup travaillé pour « faire coïncider les soucis des agents et le fonctionnement des services, ainsi que l'équilibre dans les différentes structures, explique le chef du bureau du personnel.

Ça n'a pas été facile. De surcroît, le conseil général n'a pu publier son organigramme que relativement tardivement et il a fallu de nombreuses réunions pour avancer. Il y a eu des moments difficiles, on a ressenti une grande inquiétude voire une forme d'angoisse chez certains agents qui ne se retrouvaient pas dans cette nouvelle organisation. »

Au final, 27 recours -dont certains ont été résolus-, « mais on note encore des insatisfactions. agents ne

ANNEXE 9 : Schéma relationnel élaboré par le service informatique de la DDE pour la première version de la maquette applicative

GRADE (code_grade, nom_grade)
code_grade : Clé primaire

SERVICE (code_service, nom_service)
code_service : Clé primaire

TYPE_POSTE (code_type_poste, nom_type_poste, desc_type_poste, service)
code_type_poste : Clé primaire
service : Clé étrangère en référence à code_service de SERVICE

AGENT (code_agent, nom_agent, prenom_agent, datenais_agent, grade)
code_agent : Clé primaire
grade : Clé étrangère en référence à code_grade de GRADE

EXPRIMER (agent, numero_vœu, type_poste)
agent, numero_vœu : Clé primaire
agent : Clé étrangère en référence à code_agent de AGENT
type_poste : Clé étrangère en référence à code_type_poste de TYPE_POSTE

ANNEXE 10 : Nouvelles règles de gestion

- Règle 1 : Un agent obtient un grade à une date donnée. Il peut dans le temps obtenir d'autres grades ;
- Règle 2 : Un agent occupe un seul type de poste. En revanche, un même type de poste peut être occupé par plusieurs agents ;
- Règle 3 : À une date donnée, un type de poste correspondant à une affectation est proposé à un agent qui doit formuler un avis, ce dernier devant être confirmé par celui de la CAP (commission administrative paritaire). Plusieurs affectations peuvent être proposées à un même agent ;
- Règle 4 : À un type de poste correspond un grade et un grade peut correspondre à plusieurs types de postes.

ANNEXE 11 : Utiliser des fils RSS pour effectuer une veille informationnelle active (extraits du site *web* de l'URFIST, Paris, École des Chartes)

« L'acronyme RSS signifie actuellement "Really Simple Syndication" (une syndication vraiment simple).

Le terme "fil RSS" équivaut à "lien RSS" ou à "canal RSS" ou à "flux RSS". De même "syndication de contenu" ou "abonnement à des flux RSS" ou "affiliation" désignent le même processus.

Un fil RSS est un fichier texte au format XML (eXtended Markup Language) qui circule entre des ordinateurs affiliés, reliés à internet via les serveurs.

Il est indépendant du système d'exploitation de l'utilisateur. Quand une (ou plusieurs) information est ajoutée dans ce fichier de syndication, le nouveau fichier écrase l'ancien. Le récepteur, en mettant à jour ses informations, voit apparaître le nouveau contenu, ajouté aux anciens, selon les réglages opérés.

Actuellement un fil RSS peut donner de l'information textuelle ou vidéo ou audio (podcasts) pourvu que le codage soit un langage structuré.

1 - A quoi cela sert-il ?



Un fil RSS sert à signaler des nouveautés à un lecteur qui le souhaite. Le webmestre d'un site propose dans ses pages web des informations structurées ; ces informations nouvelles, signalées dans un fichier RSS, vont circuler sur le web et parvenir dans un outil spécifique (nommé agrégateur) sur le poste de l'utilisateur, sur demande de ce dernier, et selon des options paramétrées par ce dernier.

On parle alors de contenus syndiqués et plus généralement de syndication de contenus. Donc un fil RSS est un canal pour s'informer vite et bien sur des sujets spécifiques choisis par un utilisateur.

Un fil RSS peut se lire directement via n'importe quel logiciel, puisque c'est un fichier texte, structuré par des balises XML. Cependant il est plus agréable d'utiliser un outil spécifique appelé agrégateur pour suivre quotidiennement les informations proposées par ce canal.

Ces agrégateurs permettent aussi la création de dossiers thématiques affinant ainsi le regroupement des fils comme on peut le faire avec les signets des sites internet.

2 - Comment fonctionne un fil RSS ?

Un fil RSS est constitué d'un fichier XML, signalé souvent sur les sites par un petit logo orange :  ou . En lien, derrière ce logo, se trouve l'adresse URL (Uniform Resource Locator) du fichier texte permettant l'affiliation (ou syndication). Les informations contenues dans ce fichier circulent via internet jusqu'au script qui permet à l'utilisateur d'afficher les informations localement. Il suffit, pour l'émetteur, de disposer d'un outil récupérant automatiquement les nouveautés d'une page ou d'un site. Le souscripteur du fil reçoit alors les nouveautés automatiquement.

Avec les navigateurs de conception récente, un clic droit de la souris permet de copier l'adresse du lien et de l'ajouter ensuite à l'agrégateur. »

ANNEXE 12 : Procédure de recrutement

