

## TRANSFERT AUX REGIONS DE L'AUTORITE DE GESTION DES MESURES NON SURFACIQUES DU FEADER AU TITRE DE LA PROGRAMMATION 2023-2027

### FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) A DESTINATION DES AGENTS DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

*NB. Cette FAQ pourra, en tant que de besoin, être complétée par des foires aux questions régionales. Elles pourront, notamment, préciser les spécificités régionales ayant trait, par exemple, aux conditions particulières d'accueil des agents et d'organisation des services propres à chaque Région.*

**Edition actualisée au 5 mai 2022**

#### SOMMAIRE

---

<b>A -</b>	<b>QUI SONT LES AGENTS CONCERNES ?</b> .....	<b>4</b>
	A1. Qui sont les agents transférés ? .....	4
	A2. Le transfert est-il obligatoire ? .....	4
	A3. Que deviennent les agents qui seraient, après réorganisation, sur des postes associant missions transférables et missions non transférables ?.....	5
	<b>A3-1. Les agents non volontaires pourront-ils rester dans leur structure sous lettre de mission ?</b> ...	<b>6</b>
	A4. Les agents relevant d'autres ministères mais exerçant en position normale d'activité au MAA sont-ils concernés par le transfert ? .....	6
	A5. Que deviennent les agents du ministère de la transition écologique ou du ministère de l'intérieur exerçant des missions transférables en DDT(M) ? .....	7
	A6. Que deviennent les agents du MAA en position normale d'activité au MTE sur des missions Natura 2000 ? .....	7
	<b>A7. Les agents contractuels sont-ils concernés par le transfert ?</b> .....	<b>7</b>
	A8. Les assistants techniques sont-ils concernés par le transfert ? .....	7
	<b>A9. Comment seront traités les postes vacants ?</b> .....	<b>8</b>
	<b>A9-1. Sera-t-il possible de recruter des agents contractuels pour des durées allant au-delà du 31/12/2022 ?</b> .....	<b>8</b>
	A10. Un agent pourra-t-il candidater sur un poste vacant dans une région autre que celle de sa résidence administrative ? .....	9

A11. Les agents en congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD) sont-ils concernés par le transfert ?	9
A12. Un agent partant en retraite en 2023 est-il concerné par le transfert ?	9
<b>B - ETAPES DU TRANSFERT ET POSITIONS ADMINISTRATIVES</b>	<b>9</b>
B1. Quelles sont les différentes étapes du transfert ?	9
B2. Quelle sera la position administrative et le statut des agents qui seront transférés ?	11
B3. Les agents seront-ils prévenus à l'échéance du délai de 2 ans de leur droit d'option ?	11
B4. La Région peut-elle refuser un agent ?	12
B5. Que deviendront les contractuels sur moyens permanents ?	12
B6. Les agents pourront-ils choisir leur poste ou seront-ils affectés aux missions qui étaient les leurs avant le transfert ?	12
B7. Les encadrants du MAA transférés resteront-ils encadrants dans la nouvelle organisation ?	13
B8. Quelles seront les possibilités de retour au MAA ?	13
B9. Les organisations syndicales auront-elles communication de la convention de mise à disposition ?	13
B10. Dans quels délais les conventions régionales de mise à disposition des services seront-elles signées ?	14
<b>C - CARRIERES ET REMUNERATION</b>	<b>14</b>
C1. Dans quels cadres d'emplois seront transférés les agents du MAA ?	14
C2. Quel sera l'impact du transfert sur la rémunération des agents ?	14
C2-1 Comment fonctionne le dispositif de garantie de rémunération ?	15
C2-2. Comment est versé le complément indemnitaire d'accompagnement ? Pendant combien de temps ?	16
C3. Comment seront gérés les avancements ?	16
C4. Le départ vers la Région peut-il être pris en compte pour une promotion ou un avancement ?	16
C5. Les agents non titulaires pourront-ils valoriser leur ancienneté acquise au sein de la fonction publique d'Etat ?	16
C6. Quelle seront les conséquences du transfert sur les retraites des agents ?	17
C7. Un agent partant en retraite au printemps 2025 aura-t-il intérêt à opter pour un détachement plutôt que pour une intégration à la FPT ?	17
C8. Quels seront les droits des agents en matière de prestations sociales ?	17
C9. Comment s'effectuera la prise en charge de la complémentaire santé des agents par l'employeur ?	18
C10. Les agents mis à disposition des Régions pourront-ils continuer à recevoir les infos RH du MAA ?	18
<b>D - LOCALISATION ET ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>18</b>
D1. Sur quels sites géographiques les agents transférés exerceront-ils pour le compte de la Région ?	18

D2. Quelles sont les mesures d'accueil prévues par les Régions ? .....	19
D3. Un agent travaillant à temps partiel a-t-il la garantie de conserver ce temps partiel ? .....	19
D4. Les agents pourront-ils continuer à exercer pour partie leurs missions en télétravail ? .....	19
D5. L'opération de transfert sera-t-elle considérée comme une opération de restructuration ?....	19
D6. Quel est le périmètre de l'arrêté de restructuration MAA-FEADER ? .....	22
D7. La priorité à la mobilité donnée à un agent concerné par une opération de restructuration vaut-elle également pour une candidature dans d'autres ministères ? Dans quelles conditions ? .	22
D8. Comment se calcule la PRS ?.....	22
D9. Dans le cadre d'une restructuration, l'indemnité de départ volontaire (IDV) peut-elle être perçue à 61 ou 62 ans ?.....	22
D10. L'aménagement de poste dont bénéficie un travailleur RQTH peut-il être transféré à la Région ? Dans quelles conditions ? .....	23

## A - QUI SONT LES AGENTS CONCERNES ?

### A1. Qui sont les agents transférés ?

Les agents concernés sont les agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), titulaires ou contractuels, dont les missions seront exercées par les Régions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les missions transférées aux Régions sont les missions d'instruction et de contrôle des mesures non surfaciques de la PAC, soit les mesures suivantes :

- transfert de connaissance et actions d'information (mesure 1 du cadre européen);
- services de conseil, services d'aide à la gestion agricole et services de remplacement sur l'exploitation (mesure 2 du cadre européen);
- systèmes de qualité applicables aux produits agricoles et aux denrées alimentaires (mesure 3 du cadre européen);
- investissements physiques (mesure 4 du cadre européen);
- reconstitution du potentiel de production agricole endommagé par des catastrophes naturelles et mesures de prévention (mesure 5 du cadre européen);
- aides à l'installation et au développement des exploitations agricoles et des entreprises (mesure 6 du cadre européen);
- services de base et rénovation dans les zones rurales y compris pastoralisme mais à l'exception des aides de lutte contre la prédation (mesures 7 du cadre européen);
- investissements dans le développement de zones forestières et l'amélioration de la viabilité des forêts (mesures 8 du cadre européen).

**Au titre de l'accord conclu en Comité Etat Régions du 10 novembre 2021, les emplois permanents du MAA ayant vocation à être transférés s'élèvent à 385 ETP, selon la répartition régionale figurant en annexe.** Ce transfert sera complété par le transfert d'un montant de 2,2 M€ correspondant à l'équivalent de 60 ETPT de moyens d'ajustement. Ces crédits ne font pas actuellement l'objet d'une répartition par région.

Enfin, l'accord précité du 10 novembre 2021 a permis de confirmer la responsabilité des Régions à compter de janvier 2023 de la gestion des mesures non surfaciques tant de la nouvelle programmation que de la programmation actuelle.

### A2. Le transfert est-il obligatoire ?

Dans les DRAAF/DAAF/DDT/DDT(M)/DGTM, les missions transférables sont exercées par des agents à titre principal ou pour une partie de leur temps de travail.

Sur la base d'un état des lieux des situations observées, le directeur de la structure engagera les réflexions nécessaires pour réorganiser son service de telle façon que, au 31 décembre 2022, les missions transférables correspondent le plus possible à des emplois à temps plein.

Dans ce but, il conduira une concertation interne visant à coordonner les projets professionnels des agents concernés, en particulier les agents exerçant à titre principal des missions transférables, et l'intérêt partagé des services de l'Etat et de la Région.

Un premier retour sur les réflexions menées est attendu pour la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Il permettra de faire le point sur les postes dont les missions sont ou seront totalement transférables, les postes dont les missions sont ou seront mixtes, les réorganisations déjà engagées ou en projet et les souhaits à date des agents. Un suivi mensuel de l'avancement des travaux sera ensuite organisé.

Les agents affectés à temps plein (quelle que soit leur quotité de travail) au 31 décembre 2022 à l'exercice de missions transférables seront mis de plein droit à disposition de la Région par convention conclue entre l'Etat et la Région. Dans un délai de deux ans à compter de la publication d'un décret de transfert des services, les fonctionnaires pourront opter, soit pour leur intégration dans la fonction publique territoriale, soit pour le maintien dans la fonction publique de l'Etat (*cf. infra* questions B1 et B2).

### **A3. Que deviennent les agents qui seraient, après réorganisation, sur des postes associant missions transférables et missions non transférables ?**

La réorganisation doit permettre de limiter le nombre de tels postes parmi les 385 ETP à transférer aux Régions.

Toutefois, les agents qui seraient positionnés sur des postes associant missions transférables et missions non transférables après réorganisation et qui souhaiteraient rejoindre les collectivités territoriales, pourront candidater au titre des emplois non pourvus ayant vocation à être transférés aux Régions, dans la limite de l'effectif régional validé en Comité Etat Régions du 10 novembre 2021 (*cf. questions A9 et A10*).

Indépendamment du processus de transfert, les agents pourront également postuler sur des postes que pourraient ouvrir les Régions. Leur expérience sera certainement un atout. Cette mobilité s'effectuera dans les conditions de droit commun des mobilités.

S'ils souhaitent rester au sein du ministère, ne pouvant plus exercer leurs missions antérieures, ils devront candidater sur tout poste vacant, si nécessaire en effectuant une mobilité géographique.

A défaut d'occuper un poste pérenne avant le 31 décembre 2022, ils resteront provisoirement affectés dans leur structure, avec une lettre de mission temporaire, pour leur permettre de rechercher un poste vacant sur lequel ils pourront candidater. Ils seront accompagnés dans leurs démarches par le réseau des ingénieurs et inspecteurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS). Si elle correspond aux attentes du recruteur, leur candidature bénéficiera d'une priorité (*cf. infra*).

### A3-1. Les agents non volontaires pourront-ils rester dans leur structure sous lettre de mission ?

- Les agents positionnés au 31/12/2022 sur des missions intégralement transférables seront transférés de plein droit (cf. question A2) au conseil régional. Les agents concernés seront donc mis à disposition du conseil régional et quitteront leur structure.

Par la suite, s'ils le souhaitent, ces agents auront la possibilité, durant la période de mise à disposition, de se positionner à nouveau sur un poste Etat en s'y portant candidats, en fonction des opportunités. Ils bénéficieront alors d'une priorité légale de mobilité.

De même, au terme de la période de mise à disposition, les fonctionnaires en détachement sans limitation de durée pourront demander à être réintégrés dans un emploi de leur corps d'origine. Il sera alors fait droit à leur demande, dans la limite des emplois vacants.

- Les agents qui ne seraient que partiellement positionnés sur des missions transférables au 31/12/2022, qui ne souhaiteraient pas rejoindre le conseil régional et qui n'auraient pas trouvé à se repositionner avant cette échéance, se verront proposer une lettre de mission temporaire pour leur permettre de rechercher un poste vacant sur lequel ils pourront candidater (cf. question A3).

Dans la mesure où le recours à de telles lettres de mission place les agents dans l'incertitude sur leur avenir, les missions correspondantes n'étant pas pérennes, l'objectif de l'administration est qu'elles soient les moins nombreuses possibles et d'une durée aussi réduite que possible.

### A4. Les agents relevant d'autres ministères mais exerçant en position normale d'activité au MAA sont-ils concernés par le transfert ?

Un agent ne peut pas être simultanément sur plusieurs positions administratives : position normale d'activité (PNA) auprès d'un ministère et mis à disposition par ce même ministère auprès d'une autre structure, par exemple.

A fortiori, un ministère ne peut pas transférer des agents d'un autre ministère accueillis en PNA.

Les agents n'appartenant pas à un corps MAA en PNA au ministère chargé de l'agriculture et souhaitant rejoindre les Régions devront d'abord demander leur intégration au MAA pour pouvoir être transférés ensuite. Ils pourront également candidater directement sur les postes que pourraient ouvrir les Régions.

La demande de l'agent, assortie de l'avis du responsable de structure, qui précise que la démarche s'inscrit dans le cadre du transfert de compétences FEADER, et de l'IGAPS territorialement compétent, est transmise au bureau de gestion du SRH.

Les demandes déjà déposées ou qui le seront avant le 1<sup>er</sup> juin, prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ; les demandes déposées à compter du 1<sup>er</sup> juin prendront effet au 1<sup>er</sup> décembre 2022.

### **A5. Que deviennent les agents du ministère de la transition écologique ou du ministère de l'intérieur exerçant des missions transférables en DDT(M) ?**

Certaines missions transférables sont pourvues par des agents des directions départementales interministérielles relevant d'autres programmes ministériels.

S'ils souhaitent suivre leurs missions, ces agents pourront demander leur intégration au MAA ou postuler sur les postes vacants qu'ouvriraient les Régions.

A défaut, ils devront se repositionner sur un poste vacant au sein de leur ministère d'origine ou du MAA. Ils pourront bénéficier d'un accompagnement de leur département ministériel et, s'ils souhaitent rejoindre le MAA, du réseau des IGAPS.

### **A6. Que deviennent les agents du MAA en position normale d'activité au MTE sur des missions Natura 2000 ?**

Les agents du MAA en PNA auprès du MTE et exerçant des missions Natura 2000 transférables ne pourront être transférés par le MTE (cf. question A4). Ils devront soit demander leur intégration au MTE, soit, s'ils souhaitent rejoindre la Région, réintégrer le MAA et se positionner sur un poste transférable, ou postuler sur un poste ouvert par la Région.

Toutefois, si des nombres équivalents d'agents du MAA exerçant au MTE et d'agents du MTE exerçant au MAA étaient concernés par le transfert, les deux ministères recherchaient les solutions les plus adaptées pour répondre au souhait des agents dans le respect de l'intérêt du service.

### **A7. Les agents contractuels sont-ils concernés par le transfert ?**

Les agents contractuels sur moyens permanents en CDI qui réalisent des missions faisant l'objet du transfert de compétences vers les Régions, ont vocation à y être transférés selon les mêmes principes que les titulaires (cf. *supra*).

Les contractuels sur moyens permanents à durée déterminée (CDD) exerçant des missions transférables ont également vocation à rejoindre les Régions (cf. B5).

S'agissant enfin des moyens d'ajustement, le MAA ne transférera pas de contractuels. Il transférera aux Régions la masse salariale correspondant à 60 ETPT. Les recrutements de vacataires relèveront à partir du transfert de compétences de la responsabilité des Régions qui pourront préciser les possibilités de carrière pour chaque recrutement.

### **A8. Les assistants techniques sont-ils concernés par le transfert ?**

L'assistance technique du FEADER permet de rémunérer des personnels contractuels pour des tâches notamment d'instruction via des marchés de prestation de services. Ces agents ne sont pas *stricto sensu* concernés par le transfert, n'étant pas des agents de l'Etat.

Toutefois, dans la plupart des cas, les assistants techniques sont sous contrat avec les Régions et ont vocation à le rester.

Les crédits d'assistance technique, comme c'est le cas aujourd'hui dans plusieurs régions, pourront bien entendu continuer d'être utilisés par les Régions au titre de la nouvelle période de programmation pour recruter des effectifs.

### **A9. Comment seront traités les postes vacants ?**

Les emplois « transférables » non pourvus feront l'objet d'une publication au cours de l'année 2022, dans chacune des régions concernées. Ils concerneront des postes positionnés à temps plein sur des missions transférables. Même si tout agent du ministère pourra candidater, seront prioritaires, s'ils remplissent les conditions de compétences, les candidats eux-mêmes impactés par le transfert (par exemple les agents occupant des postes « mixtes » après réorganisation).

Les agents affectés sur ces postes à l'issue de l'appel à candidature auront vocation à être transférés aux Régions.

Au terme du processus, les postes qui demeureraient vacants, dans la limite du transfert global des 385 ETP, feront l'objet d'une compensation financière au bénéfice des Régions concernées. **Les recrutements seront ensuite opérés par les Régions.**

### **A9-1. Sera-t-il possible de recruter des agents contractuels pour des durées allant au-delà du 31/12/2022 ?**

Dans le cas où aucun fonctionnaire n'aurait pu être recruté sur un poste transférable ouvert à la mobilité, le recrutement d'agents contractuels est possible. Le contrat pourra courir au-delà du 31 décembre 2022 pour autant que le bénéficiaire n'ait pas déjà bénéficié de contrats portant la durée totale des missions exercées ou à exercer à 6 ans ou plus.

Les dates et durées de recrutement devront prendre en compte les besoins du service dont il conviendra d'assurer les missions jusque fin 2022, et la nécessité de transférer aux Régions les compétences dont elles ont besoin.

Les agents recrutés sous contrat, durant l'année 2022, pour une durée postérieure au 31 décembre 2022 le sont sur la base d'une fiche de poste et d'un contrat qui précisent la succession des autorités d'emploi (Etat, puis Région) ainsi que, le cas échéant, les lieux successifs d'affectation correspondant à chacune des périodes.

### **A9-2. Sera-t-il possible de prolonger le contrat d'un agent contractuel qui arriverait à échéance au plus tard le 31 décembre 2022 ?**

Un agent contractuel, dont les missions sont transférables à 100% et qui le demande, pourra bénéficier d'une prolongation de son contrat. Dans ce cas, la demande de l'agent doit être transmise au bureau de gestion du SRH et accompagnée de l'avis du responsable et de l'IGAPS territorialement compétent.

Le bureau de gestion du SRH établira alors un avenant au contrat de travail qui précisera la nouvelle situation de l'agent au 1er janvier 2023 (autorité hiérarchique, lieu d'affectation...).



## A10. Un agent pourra-t-il candidater sur un poste vacant dans une région autre que celle de sa résidence administrative ?

Oui selon les modalités prévues à la question A9.

## A11. Les agents en congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD) sont-ils concernés par le transfert ?

Les agents en CLD et en CLM sont en position d'activité (article 34 de la loi du 11 janvier 1984). Toutefois, l'ordonnance no 2022-68 du 26 janvier 2022 relative à la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural au titre de la programmation débutant en 2023 prévoit de transférer ou de mettre à disposition les "emplois pourvus", cette notion pouvant s'entendre strictement au sens d'emplois occupés par des agents qui y exercent effectivement les fonctions correspondantes, ou au sens plus large d'emplois non vacants.

C'est en principe cette deuxième acception qu'il convient de retenir : or, sur ce point il y a une différence entre le CLM et le CLD. Aux termes de la circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service, le CLM n'ouvre pas de vacance d'emploi (point 3.3.2) alors que le fonctionnaire placé en CLD peut immédiatement être remplacé dans ses fonctions (points 3.4 et 6.12). Il conviendrait donc en principe de distinguer les CLM des CLD.

Toutefois les agents en CLM ne sont pas dans la possibilité de demander éventuellement une mobilité avant le 31 décembre ou de participer directement au processus de réorganisation des services. Une attention particulière devra donc être apportée à ces situations.

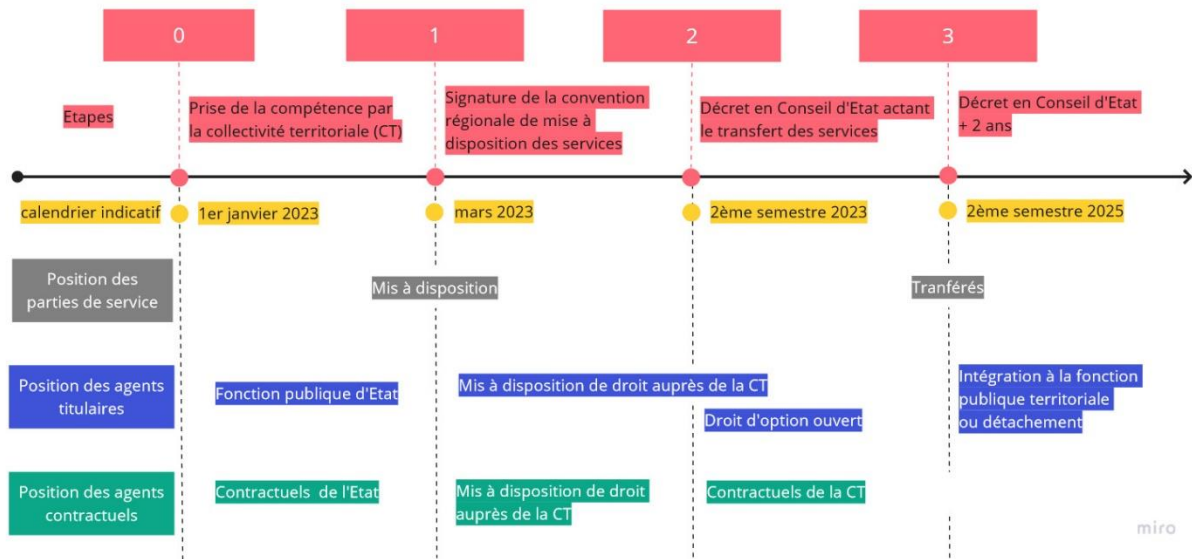
## A12. Un agent partant en retraite en 2023 est-il concerné par le transfert ?

Rien ne s'oppose juridiquement au transfert d'un agent positionné à temps plein sur des missions transférables et partant en retraite dans le courant de l'année 2023. En tout état de cause, il restera agent du MAA et continuera à être rémunéré par le MAA. Il pourra transmettre ses compétences aux agents qui seraient recrutés par le conseil régional.

## B - ETAPES DU TRANSFERT ET POSITIONS ADMINISTRATIVES

### B1. Quelles sont les différentes étapes du transfert ?

**Schéma simplifié des différentes étapes de la procédure de transfert**



Le transfert se fait en trois temps :

- **A la date du transfert de compétence fixée par la loi, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2023,** et dans l’attente de la signature des conventions locales de mise à disposition des services (au plus quelques mois), **la Région donne ses instructions aux chefs des services de l’Etat chargés des compétences transférées.**

Cette étape n’a pas d’impact sur la situation statutaire des agents en charge de la gestion des aides sur lesquelles porte le transfert de compétences. Ils continuent à exercer leurs fonctions au sein des services de l’Etat. Ces fonctions sont toutefois, dès ce moment, assurées sous l’autorité des Régions et non plus par délégation de l’autorité de gestion comme précédemment.

Cette phase doit être la plus courte possible.

- Dans un délai de trois mois à compter de la publication d’un décret approuvant une convention-type et après consultation, pendant la même période, **des instances de dialogue social** compétentes pour les services de l’Etat et de la Région, **une convention signée entre le ministère qui transfère des compétences et la Région fixe la liste des services ou parties de service et le nombre d’ETP qui sont, pour l’exercice des missions transférées, mis à disposition à titre gratuit de la Région.**

En tant que de besoin, cette convention précise les **mesures d’accompagnement** mises en place pour les agents mis à disposition et les modalités de suivi. La convention peut, par exemple, instituer un comité de suivi des mesures d’accompagnement.

- Un **décret en Conseil d’Etat fixe ensuite les dates et modalités de transfert définitif des services.** La date de publication de ce texte ouvre la période de droit d’option pour les fonctionnaires titulaires (cf. question B2) et celle de la conversion des contrats Etat en contrats de la collectivité territoriale (cf. question B5).

## B2. Quelle sera la position administrative et le statut des agents qui seront transférés?

- Jusqu'à la signature de la convention de mise à disposition des services, **les agents dont les missions sont transférées à la Région continuent à exercer leurs fonctions au sein des services de l'Etat dans les mêmes conditions que précédemment.**
- A la signature de la convention de mise à disposition des services, **les fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat affectés pour la totalité de leur temps de travail à des services ou parties de service mis à disposition de la Région (car positionnés sur des missions transférées) sont de plein droit mis à disposition**, à titre individuel et à titre gratuit, de la collectivité territoriale. **Ils sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous son autorité et intègrent à ce titre l'organisation mise en place par la Région.**
- **Dans le délai de deux ans à compter de la date de publication du décret en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services, les fonctionnaires de l'Etat exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré peuvent opter soit pour le statut de fonctionnaire territorial, soit pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'Etat.** Ils sont, dans ce dernier cas, placés en position de détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité.

Lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois d'accueil, les fonctionnaires font l'objet d'une mise à disposition sans limitation de durée.

Les fonctionnaires n'ayant pas fait valoir leur droit d'option dans le délai de 2 ans sont placés d'office en détachement sans limitation de durée.

Les fonctionnaires détachés sans limitation de durée, peuvent, à tout moment, demander à être intégrés dans la fonction publique territoriale.

Les fonctionnaires mis à disposition sans limitation de durée ou détachés sans limitation de durée auprès d'une Région peuvent demander à occuper un nouvel emploi au sein de la fonction publique d'Etat (cf. point B8).

## B3. Les agents seront-ils prévenus à l'échéance du délai de 2 ans de leur droit d'option?

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation fera un suivi précis des agents mis à disposition et des choix qu'ils effectueront. Il rappellera leur droit d'option aux agents, à l'approche de l'échéance de deux ans.

#### **B4. La Région peut-elle refuser un agent ?**

La Région ne peut pas refuser la mise à disposition de droit d'un agent. Il ne s'agit en effet pas d'un recrutement mais d'un transfert dans le cadre d'une convention régionale négociée entre le préfet de région et le président du conseil régional.

#### **B5. Que deviendront les contractuels sur moyens permanents ?**

Les agents contractuels, CDI comme CDD, sont dans un premier temps mis à disposition de la Région à titre gratuit, comme les titulaires (cf. B1 Et B2). Ils continuent d'être payés par le MAA.

Au moment de l'entrée en vigueur des décrets en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services ou parties de service, leur contrat, s'il est toujours en cours dans le cas des CDD, est ensuite repris (cf. *infra*) par la collectivité territoriale.

Ces agents deviennent agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ils conservent à titre individuel les stipulations de leurs contrats (notamment échéance de contrat). Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'Etat et de ses établissements publics sont assimilés à des services accomplis sans la Région d'accueil.

A l'échéance du contrat ainsi transféré (CDD), il revient à la Région de décider des suites données (proposition d'un nouveau contrat, arrêt de la mission...).

#### **B6. Les agents pourront-ils choisir leur poste ou seront-ils affectés aux missions qui étaient les leurs avant le transfert ?**

A titre d'exemple, un gestionnaire PCAE devra-t-il nécessairement instruire des dossiers PCAE ?

Il faut distinguer deux périodes.

Pendant la mise à disposition, il revient à chaque préfet de région de se rapprocher du président du conseil régional pour envisager conjointement les postes sur lesquels les agents transférés seront positionnés. Les missions des agents seront précisées dans la convention de mise à disposition. La Région ne pourra pas modifier unilatéralement les dispositions ainsi actées. La mise à disposition des agents doit permettre de doter les Régions des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Il convient donc de capitaliser sur l'acquis des agents.

Pendant la période de son détachement, le fonctionnaire est soumis à l'ensemble des règles régissant l'emploi qu'il occupe par l'effet de son détachement. Il est placé sous l'autorité du chef de service de l'administration d'accueil. Il peut toutefois mettre fin à son détachement dans les conditions indiquées à la question B8.

Le fonctionnaire qui a choisi l'intégration devient fonctionnaire territorial (cf. question C1) et est placé sous l'autorité de son chef de service.

## **B7. Les encadrants du MAA transférés resteront-ils encadrants dans la nouvelle organisation ?**

Il faut distinguer deux périodes.

Pendant la période de mise à disposition, les encadrants seront transférés précisément parce qu'ils encadrent des agents exerçant des missions relevant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 des Régions. L'objectif du transfert étant de doter les Régions des compétences nécessaires à leurs nouvelles responsabilités, la mise à disposition devra permettre de capitaliser sur les compétences des agents. Il appartiendra à chaque préfet de se rapprocher du conseil régional pour envisager conjointement les postes sur lesquels les agents transférés seront positionnés. La Région ne pourra pas modifier unilatéralement les dispositions actées dans la convention de mise à disposition.

Pendant la période de détachement ou après intégration, l'agent a vocation à conserver ses missions sous réserve des prérogatives de l'employeur territorial. L'employeur aura tout intérêt à valoriser les compétences d'encadrement des agents issus de l'Etat.

## **B8. Quelles seront les possibilités de retour au MAA ?**

Pendant tout le processus, avant ou après transfert, l'agent peut faire acte de candidature sur tout poste vacant, dans le cadre des cycles de mobilité ou du fil de l'eau.

Les dispositions de droit commun de chaque position administrative s'appliquent.

Ainsi, après transfert, le fonctionnaire détaché sans limitation de durée ou mis à disposition sans limitation de durée (cf. B1) pourra faire valoir son droit au retour à tout moment. Il sera fait droit à sa demande, dans la limite des emplois vacants, dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci ou, au-delà de cette période, dès la première vacance. S'il est détaché, il sera réintégré de droit dans son corps d'origine dans un emploi correspondant à son grade.

Le fonctionnaire qui aura intégré la fonction publique territoriale pourra faire acte de candidature sur un poste du MAA en postulant à la mobilité.

## **B9. Les organisations syndicales auront-elles communication de la convention de mise à disposition ?**

Oui.

Le décret approuvant une convention-type de mise à disposition des services doit faire l'objet, dans les conditions de droit commun, d'une consultation des instances compétentes de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale.

La loi MAPTAM prévoit en outre que les instances de dialogue social placées auprès des services de l'Etat et des collectivités territoriales concernés doivent être consultées sur le projet de convention locale de mise à disposition des services dans

un délai de trois mois à compter de la publication du décret approuvant une convention-type.

Les décrets de transfert définitif des services mentionnés font l'objet, dans les conditions de droit commun, d'une consultation des instances compétentes de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale.

### **B10. Dans quels délais les conventions régionales de mise à disposition des services seront-elles signées ?**

Les conventions régionales devront être conclues dans un délai de 3 mois à compter de la publication du décret approuvant la convention type, ou à compter du transfert de compétences si ce décret a été publié avant la date du transfert. Les conventions régionales devront avoir été soumises à la consultation des comités techniques des services de l'Etat et de la Région concernés (question B9).

## **C - CARRIERES ET REMUNERATION**

### **C1. Dans quels cadres d'emplois seront transférés les agents du MAA ?**

Les fonctionnaires détachés ou intégrés dans la fonction publique territoriale le sont dans des cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

En catégorie C, les adjoints administratifs peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « adjoints administratifs territoriaux ».

En catégorie B, les secrétaires administratifs peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « rédacteurs », les techniciens supérieurs dans celui des « techniciens ».

En catégorie A, les attachés peuvent être accueillis dans le cadre d'emplois des « attachés » ; les IAE peuvent être recrutés dans le cadre d'emplois des « ingénieurs territoriaux » et les IPEF dans celui des « ingénieurs en chef ».

En revanche, conformément à l'article 12 du décret n° 2015-782 du 23 juin 2015 (cf. B2), les fonctionnaires membres du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire sont mis à disposition sans limitation de durée auprès des Régions.

### **C2. Quel sera l'impact du transfert sur la rémunération des agents ?**

Les agents mis à disposition restent agents du MAA et sont donc rémunérés par le ministère. Le maintien de la totalité de leur rémunération est garanti.

Comme indiqué plus haut (cf. C1.), les fonctionnaires détachés ou intégrés dans la fonction publique territoriale le sont dans des cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable.

A indice identique, la rémunération de base est égale. Des différences peuvent exister sur le régime indemnitaire. En effet, chaque collectivité territoriale administre librement ses agents, dans le respect d'un cadre fixé au niveau national, en référence aux primes de la fonction publique d'Etat. Le régime de primes peut ainsi varier, pour une même situation, d'une Région à l'autre.

Le directeur ou le secrétaire général de la DRAAF/DAAF/DGTM pourra prendre les contacts utiles avec les services de la Région pour connaître les montants pratiqués par celle-ci.

Les agents concernés par le transfert disposeront d'une fiche financière établie par le MAA et d'une fiche financière de la Région qui leur permettront de s'assurer du maintien de leur rémunération et de ses sous-jacents.

En tout état de cause, le maintien de rémunération est garanti pour les fonctionnaires de l'Etat pour une période de 3 ans renouvelable une fois, grâce au dispositif de complément indemnitaire d'accompagnement qui sera mis en place (*cf. infra*).

En ce qui concerne les contractuels sur moyens permanents dont les contrats courent au moment de l'entrée en vigueur des décrets en Conseil d'Etat fixant les transferts définitifs des services ou parties de service, ils deviennent agents non contractuels de la fonction publique territoriale, avec maintien à titre individuel des stipulations de leur contrat, y compris de leur rémunération (*cf. B5*).

## C2-1 Comment fonctionne le dispositif de garantie de rémunération ?

L'éligibilité au dispositif de garantie de rémunération (matérialisée par un complément dit : complément indemnitaire d'accompagnement) peut être activée par les agents impactés, selon les termes de l'arrêté de restructuration, durant la période de validité couverte, c'est-à-dire jusqu'à 3 ans après la date de publication de l'arrêté, soit jusqu'au 27 avril 2025.

Elle suppose un changement de poste, avec deux cas de figure :

- a) Cas des fonctionnaires du MAA faisant mobilité sur un poste Etat, au sein du MAA ou en dehors : les agents bénéficient d'une garantie de rémunération indiciaire et indemnitaire dès la prise de poste et pour une durée de 6 ans ;
- b) Cas des fonctionnaires du MAA faisant mobilité sur un poste à la Région : les agents bénéficient d'une garantie de rémunération indiciaire et indemnitaire dès la prise d'option de l'agent, au terme de la période de mise à disposition, pour un détachement de longue durée ou pour une intégration dans la fonction publique territoriale, et pour une durée de 6 ans.

Les fonctionnaires mis à disposition de la Région bénéficient en outre, du maintien de leur situation indiciaire et indemnitaire, durant la période précédant l'activation de leur droit d'option.

Durant la période de mise à disposition, les agents concernés restent sous plafond d'emplois du MAA et rémunérés par lui.

A l'activation du droit d'option, l'agent reçoit un salaire de la collectivité qui intègre le complément indemnitaire d'accompagnement.

Il est tenu compte de ce complément dans le calcul de la masse salariale transférée aux Régions.

### **C2-2. Comment est versé le complément indemnitaire d'accompagnement ? Pendant combien de temps ?**

L'article 3 du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique dispose que "le complément indemnitaire d'accompagnement est versé mensuellement au titre d'une même opération pendant trois ans renouvelables une fois."

### **C3. Comment seront gérés les avancements ?**

Pour les fonctionnaires mis à disposition (MAD), la MAD est une position d'activité. L'agent demeure dans son corps et est réputé occuper son emploi, même s'il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Son avancement se déroule dans les conditions habituelles. Les propositions éventuelles d'avancement de grade sont transmises au MAA selon les procédures habituelles et instruites par les IGAPS.

Une fois détaché, le fonctionnaire connaît un double déroulement de carrière, à la fois dans son administration d'origine (« carrière inactive ») et dans son administration d'accueil. Un agent peut être proposé pour un avancement dans ses deux carrières, par son administration d'origine dans sa carrière inactive et par son administration d'accueil dans le poste occupé. L'administration d'accueil prend généralement en compte un éventuel avancement en carrière inactive.

### **C4. Le départ vers la Région peut-il être pris en compte pour une promotion ou un avancement ?**

Oui, le MAA pourra prendre en compte le transfert pour une promotion ou un avancement. Le transfert à la Région correspond à une mobilité structurelle, il vaut donc mobilité dès la mise à disposition, et peut être pris en compte pour un avancement dès lors que le poste d'arrivée est de niveau approprié.

Cela est valable pour les changements de grade (passage en chef ou divisionnaire) et les promotions de catégorie B en A (passage de secrétaire administratif à attaché, ou de technicien supérieur à ingénieur de l'agriculture et de l'environnement par exemple).

### **C5. Les agents non titulaires pourront-ils valoriser leur ancienneté acquise au sein de la fonction publique d'Etat ?**



Oui, conformément à l'article 87 de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, l'ancienneté acquise en qualité d'agent non titulaire de l'Etat est assimilée à de l'ancienneté acquise dans la fonction publique territoriale

En d'autres termes, les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'Etat et de ses établissements publics sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil.

Les règles relatives à l'intégration dans la fonction publique territoriale pour un contractuel sont les mêmes que celles régissant l'intégration dans la fonction publique d'Etat.

### C6. Quelle seront les conséquences du transfert sur les retraites des agents ?

Les agents mis à disposition et les fonctionnaires en détachement restent affiliés au régime des retraites de l'Etat.

Les fonctionnaires qui demandent leur intégration dans la fonction publique territoriale relèvent du régime spécial de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) à compter de la date d'effet de l'intégration. Au moment de la retraite, la pension servie rémunère les services effectifs accomplis dans la fonction publique territoriale depuis l'intégration et dans la fonction publique d'Etat antérieurement à l'intégration.

### C7. Un agent partant en retraite au printemps 2025 aura-t-il intérêt à opter pour un détachement plutôt que pour une intégration à la FPT ?

Le choix de l'agent entre l'intégration ou le détachement n'aura pas d'incidence sur le montant de sa pension de retraite.

Au titre du détachement, il continuera à cotiser au régime de retraite des pensions civiles et militaires. S'il opte pour une intégration, il relèvera à compter de cette dernière du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Cette caisse devra lui verser une pension pour l'ensemble de sa carrière dans la fonction publique (article 8 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). La pension sera calculée selon les mêmes règles que pour la fonction publique d'Etat (article 17 du décret précité).

### C8. Quels seront les droits des agents en matière de prestations sociales ?

Pendant la période de mise à disposition, l'agent transféré continue à bénéficier des prestations sociales du MAA.

Pendant la période de détachement ou en cas d'intégration, le fonctionnaire bénéficie des prestations sociales mises en place par la Région, qui, en général, sont au moins équivalentes à celles du MAA.

Dans tous les cas, l'agent garde la possibilité d'être affilié à la mutuelle qu'il a choisie comme agent du MAA.

### **C9. Comment s'effectuera la prise en charge de la complémentaire santé des agents par l'employeur ?**

Pendant la période de mise à disposition de 2 ans, l'agent continue à relever de son régime de protection sociale MAA (le contrat précise les conditions de couverture des agents au regard de leur position).

La prise en charge de la complémentaire santé des agents publics fait l'objet de dispositions distinctes pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale. Ainsi, si à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les administrations d'Etat prennent progressivement et partiellement en charge les cotisations, pour la fonction publique territoriale, ce sera à partir de 2026.

Par ailleurs, si la collectivité territoriale a déjà souscrit un contrat collectif de protection complémentaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le nouveau dispositif de prise en charge partielle des cotisations de mutuelle ne s'appliquera qu'à la fin de ce contrat.

### **C10. Les agents mis à disposition des Régions pourront-ils continuer à recevoir les infos RH du MAA ?**

Il est en effet tout à fait envisageable de continuer de transmettre les flash infos RH aux agents qui en feront la demande, sous réserve de communication de l'adresse mail professionnelle. A noter que les IGAPS continuent d'assurer le suivi des agents avant, pendant et après la période de mise à disposition, notamment au titre des propositions d'avancement (sauf les agents intégrés à la fonction publique territoriale).

## **D - LOCALISATION ET ACCOMPAGNEMENT**

### **D1. Sur quels sites géographiques les agents transférés exerceront-ils pour le compte de la Région ?**

De la date de transfert des compétences, fixée par la loi, à la signature de la convention mettant les services ou parties de service de l'Etat à disposition des Régions, les agents continuent à exercer leurs missions au sein des DRAAF, DAAF, DGTM ou DDT(M), sans changement de résidence administrative.

Les Régions préciseront les conditions d'accueil des agents à compter de leur mise à disposition. La grande majorité des Régions entend maintenir les services d'instruction en proximité des bénéficiaires des aides.

## **D2. Quelles sont les mesures d'accueil prévues par les Régions ?**

Chaque Région précisera le dispositif d'accueil qu'elle entend mettre en place. D'ores et déjà, plusieurs directeurs régionaux de l'Etat et des services en charge de l'agriculture au sein des Régions ont organisé de concert des réunions d'information à destination des agents pour aborder ce point.

Le MAA et Régions de France encouragent vivement de telles initiatives ainsi que la rédaction de FAQ régionales précisant les éléments de contexte local.

## **D3. Un agent travaillant à temps partiel a-t-il la garantie de conserver ce temps partiel ?**

L'agent mis à disposition le sera sur la base de son temps de travail. Ce temps de travail sera inscrit dans la convention de mise à disposition et ne pourra être modifié unilatéralement.

Le fonctionnaire détaché ou ayant fait le choix de l'intégration dans la fonction publique territoriale sera sous l'autorité du chef du service de la collectivité territoriale qui fixera les modes d'organisation de son service.

## **D4. Les agents pourront-ils continuer à exercer pour partie leurs missions en télétravail ?**

Les employeurs territoriaux sont signataires de l'accord inter-fonction publique du 13 juillet 2021 sur le télétravail dans la fonction publique. Les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature leur sont applicables.

Les conditions d'exercice des missions dépendent toutefois de l'employeur. Il appartiendra donc à chaque Région de préciser les modalités de mise en œuvre de cet accord.

## **D5. L'opération de transfert sera-t-elle considérée comme une opération de restructuration ?**

Oui, le transfert de l'autorité de gestion des mesures non surfaciques aux Régions est considéré comme une restructuration au sens de l'article 64 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. L'arrêté du 20 avril 2022 officialisant cette opération de restructuration a été publié au JORF du 27 avril 2022.

Il ouvre droit à diverses mesures auxquelles sont éligibles les fonctionnaires comme les agents non titulaires de droit public positionnés sur un contrat à durée indéterminée, dont : priorité en cas de mobilité, prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint en cas de mobilité géographique, indemnité de départ volontaire.

Les agents impactés par le transfert peuvent également bénéficier de formations, notamment s'ils doivent se repositionner sur de nouvelles missions.

En outre, les fonctionnaires de l'Etat, y compris les fonctionnaires affectés en position normale d'activité (PNA) ou en position de détachement, effectuant une mobilité au sein de la fonction publique dans le cadre de la restructuration de leur service peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire d'accompagnement.

Le réseau des IGAPS (ingénieurs et inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures) est pleinement mobilisé et le sera tout au long de l'opération pour accompagner les agents impactés par ce transfert de compétences, qui pourront solliciter des rendez-vous individuels.

### **D5-1. Quelles sont les mesures ouvertes par l'arrêté de restructuration ?**

L'arrêté du 20 avril 2022 (JORF du 27 avril 2022) du ministère de l'agriculture et de l'alimentation qualifiant les réorganisations des services déconcentrés de l'Etat en charge des politiques agricoles et forestières de restructuration au sens de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ouvre droit à plusieurs dispositifs d'accompagnement :

#### **1- LES OUTILS INDEMNITAIRES**

- La prime de restructuration de service (PRS) : elle vise à faciliter les mobilités géographiques, en prenant en compte les conséquences et les contraintes pour l'agent et sa famille lorsqu'il y a un changement de résidence administrative.  
La PRS, d'un montant maximum de 30 000 euros et dont le montant varie en fonction de l'éloignement géographique, peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint fixée forfaitairement à 7 000 € si le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle pour accompagner le bénéficiaire de la PRS dans sa mobilité géographique.
- Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) : il permet de compenser le différentiel de rémunération entre l'emploi d'accueil et l'emploi supprimé, pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois.  
Le CIA et la PRS n'ayant pas la même nature, ces deux primes peuvent être cumulées.
- L'indemnité pour changement de résidence.

- L'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service (IDV) : conditionnée à la démission de l'agent public lorsque son poste fait l'objet d'une restructuration, elle vise à indemniser la rupture du lien au service entre l'agent et l'administration.

Cette prime n'a pas de caractère automatique et l'agent doit, préalablement à sa demande de démission, adresser une demande préalable d'attribution de l'IDV. L'absence de réponse, dans le délai de deux mois, vaut refus.

L'agent démissionnaire ne peut pas réintégrer le service public pendant cinq ans après la cessation de fonction sauf à rembourser l'IDV.

- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat. Elle est versée au bénéfice de l'agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant la mise en oeuvre d'une action de formation professionnelle, d'une durée d'au moins 5 jours.

## 2- LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT RH

- Le droit à un accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet professionnel, dont les modalités comportent, pour chaque agent :
  - Une information sur la mobilisation des dispositifs et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel ;
  - La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;
  - L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration ou, à la demande de l'agent, vers le secteur privé ainsi que la communication d'informations et de conseils, tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.
- Un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en oeuvre d'un projet professionnel, que celles-ci reposent sur un dispositif interministériel ou ministériel ;
- Une priorité légale, dans le cadre de la mobilité. La pièce justificative à produire par tout agent dans ce cadre est l'arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique. A défaut, si l'agent fait voeu de mobilité avant la parution du texte, une attestation du directeur de la structure peut être produite.

Pour plus d'information se reporter à la note de service SRH n°2021-417 du 02/06/2021 relative aux dispositifs indemnitaires et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles dans le cadre d'une restructuration de service.

## D6. Quel est le périmètre de l'arrêté de restructuration MAA-FEADER ?

Sont éligibles aux mesures d'accompagnement définies dans l'arrêté de restructuration l'ensemble des agents du MAA impactés directement ou indirectement par le transfert, que ces agents rejoignent la Région ou restent au sein de l'Etat.

Les encadrants sont bien concernés.

## D7. La priorité à la mobilité donnée à un agent concerné par une opération de restructuration vaut-elle également pour une candidature dans d'autres ministères ? Dans quelles conditions ?

En l'état actuel du droit, la priorité légale de mobilité ne s'applique qu'aux postes MAA. En pratique, l'attention des services relevant des ministères de l'administration territoriale de l'Etat pourra être appelée en tant que de besoin par les IGAPS pour les situations qui se présentent, mais sans obligation juridique pour le service d'accueil.

## D8. Comment se calcule la PRS ?

La PRS se matérialise par 2 parts :

- une part fixée en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, calculée en comparant l'adresse de l'ancien et du nouveau lieu de travail ;
- la seconde est appréciée en prenant en compte la situation personnelle de l'agent :
  - s'il change de résidence familiale, et à un ou des enfants à charge ;
  - s'il change de résidence familiale, sans avoir d'enfant à charge ;
  - s'il prend à bail un logement distinct de sa résidence familiale.

Le montant de la PRS (plafonné à 30 000 euros) est versé en une seule fois au moment de la prise de fonction de l'agent dans sa nouvelle affectation ou, à sa demande, en 2 fractions d'un même montant sur 2 années consécutives.

## D9. Dans le cadre d'une restructuration, l'indemnité de départ volontaire (IDV) peut-elle être perçue à 61 ou 62 ans ?

L'agent qui sollicite le bénéfice de l'IDV ne pourra en bénéficier que s'il n'a pas encore atteint l'âge de 60 ans.

En effet, l'agent sollicitant l'IDV suite à la restructuration du service où il est affecté, doit se situer à plus de 2 ans de l'âge d'ouverture de son droit à pension, cette condition étant appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné (recommandé avec A/R).

**D10. L'aménagement de poste dont bénéficie un travailleur RQTH peut-il être transféré à la Région ? Dans quelles conditions ?**

Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap fixe le principe du transfert du poste de travail aménagé de l'agent qui change d'administration d'emploi, pour autant que le coût du transfert, qui est à la charge de l'administration d'accueil, est inférieur au coût du poste aménagé.