



## II. Principe du volontariat

Aucune des personnes entrant dans le champ d'application du présent protocole ne pourra se voir contrainte à un départ non volontaire pour un poste situé au-delà de l'Ile de France. Ce principe du volontariat induit des garanties apportées à tous les personnels définis par le champ d'application du présent protocole :

1°) Le schéma d'organisation futur du musée, précisant le nombre de postes prévus ainsi que leur répartition par service, par fonction, par filière et par qualification, a été transmis à l'ensemble des agents et à leurs représentants syndicaux en même temps que les fiches de postes issues de ce nouvel organigramme avant la signature du présent protocole ; un document décrivant la "matrice de passage" entre les structures actuelles (SCN et association de préfiguration) et le futur établissement de Marseille leur a également été communiqué. Il permet notamment d'identifier les fonctions transférées et celles qui ne le sont pas. Ces éléments garantissent la transparence des informations et contribuent à la mise en œuvre du principe du volontariat à l'occasion du processus de reclassement dont les modalités sont précisées au III ci-dessous.

Le MuCEM dresse la liste nominative de tous les salariés affectés au SCN MuCEM et de l'association de préfiguration à partir du 1er janvier 2011 entrant dans le champ d'application du présent protocole, en indiquant leurs statuts (titulaires, non titulaires, agents de droit privé) et les fonctions qu'ils exercent afin de suivre leur situation.

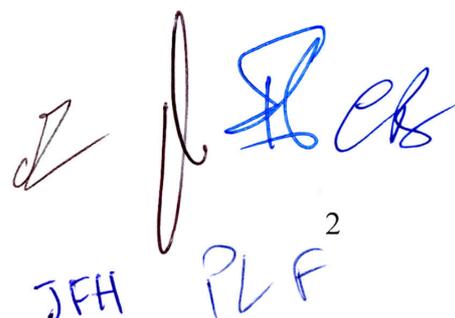
2°) La garantie pour tous les agents non titulaires de ne pas être licenciés du fait de la restructuration, telle qu'affirmée au préambule du présent protocole, se traduit, soit par le renouvellement de leur contrat à durée déterminée dans le même niveau de qualification au sens de la circulaire du 23 juin 2009 (mêmes groupe et indice de rémunération), soit par la poursuite de leur CDI, qu'il y ait ou non à cette occasion changement de la résidence d'affectation ou de la fonction exercée.

L'opération de restructuration visée par le présent accord ne retirera rien au droit des agents non titulaires éligibles à la titularisation et à la transformation en contrat à durée indéterminée, comme prévu par le protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Dans l'attente de la publication de la loi découlant dudit protocole, les agents non titulaires auront la garantie de rester sur un emploi du titre 2, sauf s'ils font expressément la demande de rejoindre un poste en titre 3.

3°) Chaque salarié de l'association de préfiguration se verra proposer, dans le nouvel établissement, un poste garantissant le maintien des clauses substantielles de son contrat (qualifications, résidence administrative, niveau de rémunération).

4°) La dimension familiale sera prise en compte, dans le cadre des dispositifs existants, en liaison avec le préfet du département d'accueil et la direction régionale des affaires culturelles.



Handwritten signatures and initials in blue ink. The initials 'JFH' are written below the first signature. The initials 'PLF' are written below the second signature, with a small '2' superscripted to its right.

### III. Le processus de reclassement

Une série de mesures garantissent le principe du volontariat et facilitent la mobilité des agents du MuCEM.

#### 1°) Reclassements au MuCEM à Marseille

En complément des informations transmises aux personnels et mentionnées au II 1°) ci-dessus, l'administration adressera dans les meilleurs délais à l'ensemble des agents du MuCEM (SCN et association de préfiguration) une lettre et une fiche navette leur permettant de faire connaître leur intention de rejoindre ou non le futur établissement à Marseille et d'assurer le suivi de leur situation. A l'exception de ceux qui auront répondu par la négative, tous les agents seront reçus par l'administration du MuCEM pour évoquer de façon précise les perspectives de reclassement susceptibles de leur être offertes :

- dans le cas où ses fonctions sont transférées, l'agent se verra proposer un ou plusieurs postes correspondant aux dites fonctions dans le futur organigramme ;
- dans le cas où ses fonctions ne se retrouvent pas directement dans le futur organigramme mais où une ou plusieurs fonctions approchantes peuvent être identifiées, l'agent se verra proposer un poste correspondant à ces fonctions approchantes, sous réserve, le cas échéant, qu'il accepte de suivre une formation d'adaptation au futur emploi ;
- dans le cas de fonctions non transférées, l'administration examinera avec l'agent souhaitant néanmoins rejoindre le futur établissement les perspectives de postes pouvant lui être éventuellement proposées en fonction de ses compétences professionnelles et sous réserve de l'accomplissement d'une formation d'adaptation à l'emploi envisagé,

A l'issue de ces entretiens et au plus tard le 31 janvier 2012, les agents concernés feront connaître leur décision d'accepter ou non le ou les postes qui leur auront été proposés.

Les postes prévus dans l'organigramme et non pourvus au terme de cette phase réservée aux personnels du MuCEM feront l'objet de publications d'avis de vacance ou seront pourvus par des affectations de lauréats aux concours de recrutement.

#### 2°) Reclassements en dehors du MuCEM

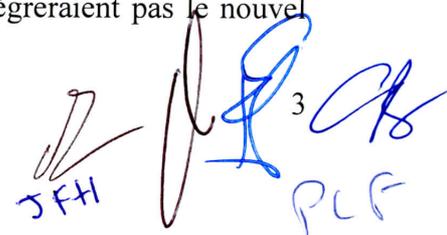
Les personnels qui ne rejoindront pas le nouvel établissement à Marseille ont droit à retrouver une affectation correspondant à leur qualification et à leur expérience.

a) Tous les agents actuellement affectés à Paris auront la garantie d'être affectés sur un poste correspondant à leur corps et grade ou groupe et indice (au sens de la circulaire du MCC du 23 juin 2009) dans un des services ou établissements publics sous tutelle du MCC en Île-de-France (IDF) ou dans une région correspondant à leurs choix et de façon prioritaire sur tout poste qu'ils auront identifié avec la cellule de reclassement (cf. infra).

L'administration mettra notamment à profit les CAP de décembre 2011 pour permettre aux agents titulaires assurant des fonctions d'accueil et de surveillance d'exercer leur droit à priorité sur les postes examinés par lesdites CAP.

L'administration prendra, le cas échéant, les mesures de gestion nécessaires à la mise en œuvre effective de ce dispositif de priorité.

b) Tous les agents actuellement affectés au MuCEM à Marseille qui n'intégreraient pas le nouvel



établissement se verront garantir, s'ils le demandent, le maintien dans cette résidence administrative dans le cadre du présent protocole.

### **L'information sur les emplois**

Tout agent ne rejoignant pas le nouvel établissement à Marseille bénéficiera, s'il le souhaite, d'un dispositif d'accompagnement personnalisé à la recherche d'un nouvel emploi, comportant notamment un dispositif d'alerte sur les postes à pourvoir au sein du ministère et correspondant à son projet professionnel.

La bourse d'emplois de l'administration constituée au niveau interministériel sera sollicitée par la cellule de reclassement afin de favoriser le rapprochement entre les offres et les demandes d'emplois.

La cellule de reclassement devra recenser les offres et demandes et évaluer, dans le cadre d'un dispositif de gestion prévisionnelle :

- les possibilités de reclassement interne, à court et moyen terme, en activant les leviers de la solidarité ministérielle ;
- les possibilités, le cas échéant, de reclassement externe, en faisant appel aux ressources des autres ministères et des collectivités territoriales pour les agents qui en feront la demande.

La cellule rendra compte au comité de suivi (*cf. infra*) de l'ensemble des mobilités réalisées.

### **IV. Situation administrative des agents**

a) Les agents appelés à suivre le MuCEM à Marseille au terme du processus décrit à l'article III.1 se verront appliquer la procédure de mutation d'office et pourront bénéficier de toutes les indemnités réglementaires prévues dans ce cadre.

b) Les mouvements de personnels (internes et entre ministères) devront être organisés en faisant jouer, avec toute la souplesse possible, les mécanismes existants :

- pour les fonctionnaires : mutation, détachement
- pour les contractuels : avenants aux contrats avec maintien des garanties offertes par les contrats en cours au moment du transfert du service

Dans ce cadre, pour les agents souhaitant une affectation sur Paris-IDF, il sera tenu compte des temps de trajet selon leur situation individuelle et familiale

### **Régime indemnitaire**

La restructuration du MuCEM n'affectera pas la nature du régime indemnitaire attaché au service ou à l'établissement, à la spécificité du poste ou à sa localisation géographique.

La restructuration du MuCEM a fait l'objet d'un arrêté ouvrant droit aux dispositifs financiers d'accompagnement du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, à compter du 1er janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2013 (arrêté du 18 mai 2011).



4  
PLF JFH

## V. Le droit à la formation

La spécificité des fonctions exercées au MuCEM et la variété des parcours professionnels rendent nécessaire une approche précise des compétences acquises et des éventuels besoins de formation.

- La mise en place de bilans professionnels conduits par des personnels spécialisés permettra de faire le point sur les compétences acquises et sur les besoins de formation. Des bilans professionnels de compétences seront donc proposés par le MCC sur la base du volontariat à chaque agent du MuCEM concerné par cette restructuration.
- Les personnels qui le souhaitent pourront s'inscrire dans une démarche conduisant à la validation des acquis de l'expérience. La cellule de reclassement délivre les informations permettant aux volontaires de s'orienter vers les dispositifs de VAE correspondant à leurs besoins.
- Sans préjudice du droit individuel à la formation mis en place par le décret du 15 octobre 2007 - articles 15 et 16 -, des formations peuvent être organisées ou financées pour les personnels transférés à Marseille : formations courtes ou longues d'adaptation gérées par les services compétents en matière de formation continue du MCC.
- Les agents ne partant pas à Marseille et souhaitant réorienter leur carrière pourront, s'ils le désirent et dans le respect des textes, bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou d'un congé de restructuration si la réorganisation en cours les y rend éligibles. Des formations d'adaptation ne se traduisant pas par la prise d'un congé seront organisées en tant que de besoin.
- Ces formations sont mises en place dans la perspective de reclassements professionnels ayant les plus fortes probabilités d'aboutir et leur financement est prévu par le MCC.

## VI. Accueil des agents et de leur famille à Marseille.

Le MCC demandera au préfet de la région PACA, préfet des Bouches du Rhône, la mise en place d'une cellule d'accueil visant à faciliter l'installation des agents du MuCEM à Marseille (Pôle Emploi pour les conjoints, services préfectoraux dévolus au logement, services municipaux pour l'accueil des enfants en crèche ou en école...).

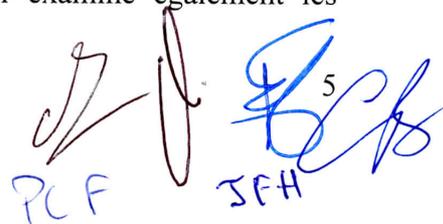
## VII. Des autorisations exceptionnelles d'absence

Pour faciliter leur installation, les agents devant prendre un poste à Marseille pourront bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absence compatibles avec la continuité du service, dans la limite de cinq jours ouvrables sur la durée du plan d'accompagnement.

## VIII. Comité de suivi du protocole d'accord

La mise en œuvre du plan d'accompagnement donne lieu à un suivi régulier par le comité de suivi, composé des organisations syndicales signataires du présent protocole, représentatives des personnels au sein de la direction générale des patrimoines, des représentants du secrétariat général, de la direction générale des patrimoines et du MuCEM.

Ce comité se réunira régulièrement. Il pourra aussi se réunir en cas de besoin à la demande de l'une de ces composantes. L'administration informera régulièrement le comité de suivi de façon précise et détaillée de l'avancement du processus de reclassement individuel. Il examine également les



propositions de formation et d'accompagnement mises en œuvre.

### IX. Cellule de reclassement

Une cellule de reclassement composée du MuCEM, du département recrutement, mobilité, formation du secrétariat général et de la direction générale des patrimoines est mise en place. Cette cellule reçoit les personnels, seuls ou accompagnés d'une personne de leur choix, pour recueillir leurs vœux professionnels et personnels, les informer des possibilités de formation, d'indemnités et des offres d'emploi vacant.

Fait à Paris le 21 novembre 2011

Pour la CGT - Culture  
Frédéric GUILLAUD  
Secrétaire général adjoint

Pour le Ministère de la Culture  
et de la Communication  
Le Directeur général des Patrimoines,  
Philippe BELAVIAL

Pour la CGC Culture  
Claire BÉCHU  
présidente

Pour la FSU  
Christine JABUET  
secrétaire générale de la SUAC

Pour SUD Culture  
Jean François HERVENT  
Secrétaire national

Pour la CFTC culture  
Le Flanhec Pascal  
membre du bureau CFTC  
culture  
Le Flanhec P