



Plan de transformation ministériel du Ministère de la Culture

Réunion OS du 20 février

Macro-calendrier du PTM

Activité	2020																										
	Févr.				Mars					Avril					Mai				Juin				... Sept.				
	03.	10.	17.	24.	02.	09.	16.	23.	30.	06.	13.	20.	27.	04.	11.	18.	25.	01.	08.	15.	22.	29.			
► Instances								▲ 27.03 CTM fixant les orientations du PTM				▲ Réunion préparatoire CTM 28.04				▲ 28.04 CTM sur le décret				▲ Fin mai CT-AC sur les arrêtés d'organisation				▲ 22.06 CTM			
► Réunions Ministre ou cabinet avec les OS			▲ 20.02 Réunion cabinet / OS				▲ Mi-mars (date à fixer) Présentation des orientations retenues et préparation du CTM du 27/03																				
► Réunions mensuelles de concertation							▲ 06.03 Plan de conduite et d'accompagnement RH				▲ 03.04 Stabilisation des organigrammes et des organisations en vue du CTM				▲ 29.04 Echanges préparatoires au CT-AC				▲ 29.05 Suivi de l'état d'avancement				▲ 26.06 Suivi de l'état d'avancement				
► Accompagnement RH																											
																		Mise en œuvre du plan de conduite et d'accompagnement RH				Poursuite de accompagnement individuel					
																						Affectation définitive des agents au 01/07					

Les engagements vis-à-vis des agents (1/3)

Les garanties apportées aux agents

- ▶ **La rémunération des agents** concernés par une mesure de réorganisation **sera maintenue** ;
- ▶ Les agents ne seront **contraints à aucun changement de résidence administrative**, sauf s'ils le souhaitent ;
- ▶ Le principe sera celui du « **suivi du dossier** »: lorsque des postes sont transférés vers une autre entité administrative, les agents qui les occupent peuvent suivre sans avoir à candidater ;
- ▶ Les agents bénéficieront d'une **priorité d'accès aux formations** nécessaires à leurs nouvelles fonctions ;
- ▶ Un **accompagnement RH renforcé et personnalisé** (cellule d'accompagnement RH) est mis en place à trois niveaux complémentaires :
 - Encadrant
 - RH de proximité
 - SRH et équipe dédiée complétée de compétences externes afin qu'une réponse écrite soit apportée à chaque demande sous 72 heures ou une proposition de rendez-vous sous 8 jours
- ▶ Un accompagnement des agents au travers d'échanges sur leurs attentes, de diffusions régulières de supports d'information, etc.

Les engagements vis-à-vis des agents (2/3)

Les principes associés aux modalités de mobilité et d'affectation des agents

- ▶ Chaque, agent titulaire ou contractuel, concerné par le PTM sera **assuré d'avoir un poste dans la future organisation** du ministère
- ▶ Les agents ont la **garantie de pouvoir suivre leur(s) dossier(s)**
- ▶ Les agents seront collectivement informés des organigrammes et fiches de poste cibles, en toute **transparence**
- ▶ Les **agents concernés par des postes modifiés seront prioritaires** dans le processus de mobilité
- ▶ Enfin, la mise en œuvre du PTM offrira de **nouvelles opportunités de parcours professionnel** aux agents, en administration centrale et déconcentrée

Les engagements vis-à-vis des agents (3/3)

Les dispositifs de conduite du changement

- ▶ **Pour les agents concernés** : la mise en place d'une cellule d'accompagnement RH dédiée assurant des réponses aux questions sur les parcours individuels par mail, par téléphone ou en entretien
- ▶ **Pour tous les agents** : une communication régulière via la lettre Séquence hebdomadaire, le journal interne Culture, des FAQ régulières, des formations et les vœux du ministre en janvier
- ▶ **Pour l'équipe projet PTM** : un espace collaboratif Sémaphore, des réunions avec le DSM et une formation à la conduite de projet
- ▶ **Pour l'encadrement** : des séminaires de direction à chaque jalon clé du projet, une formation sur le management du changement, une offre de coaching individuel ou d'équipe pour des besoins spécifiques