



MINISTÈRE DE LA CULTURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La Ministre

Référence à rappeler :
TR/2020/D/19905/MBU

Paris, le 07 DEC. 2020

Circulaire à l'attention de

Mesdames et Messieurs les Directeurs généraux

Mesdames et Messieurs les Délégués généraux

Mesdames et Messieurs les Chefs de services de l'administration centrale

Objet : Accompagnement des agents dans le cadre de l'organisation de l'administration centrale (OAC).

Conformément à la circulaire du Premier ministre en date du 05 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail, le ministère s'est engagé dans une réforme de son administration centrale afin de la recentrer sur ses missions essentielles d'accompagnement du secteur professionnel et d'accès du plus grand nombre possible de nos concitoyens à la vie culturelle.

Dans le message que j'ai adressé aux agents le 14 septembre dernier, j'ai exprimé ma volonté de voir cette réforme aboutir au plus tôt. Le décret relatif aux missions du ministère et les arrêtés qui en découlent décrivent la nouvelle organisation de l'administration centrale au service d'une meilleure coordination de l'action ministérielle.

J'ai rappelé à plusieurs reprises mon souhait de fixer des règles claires et protectrices pour les agents inscrits dans ce processus. La présente circulaire détaille le dispositif d'accompagnement des agents concernés par la réorganisation de vos services. Elle s'applique à tous les agents dont les postes figurent dans les matrices de passage OAC (mesures de regroupement de services, création d'une nouvelle délégation, réorganisations internes aux directions générales).

Elle permet d'assurer une transition fondée sur un processus d'accompagnement global (I), et sur des garanties personnelles et collectives (II).

I / Un processus d'accompagnement global

Depuis plusieurs semaines, les pilotes de mesures et le préfigurateur se sont employés à établir, avec le concours des Autorités d'Emplois (AE) et du Service des Ressources Humaines (SRH), la liste des agents et des postes transférés dans le cadre de l'OAC. Des matrices de passage précisant les postes (quotité, équivalent temps plein travaillé (ETPT)), les fonctions, le statut, la cotation indemnitaire ainsi que les services de départ 2020 et d'arrivée 2021 permettent de s'assurer que chaque agent retrouve bien un poste dans la nouvelle organisation.

Sur la base de ces matrices de passage, les agents sont reçus par leur n+1 et/ou n+2 actuel pour officialiser leur changement de service et remplir la fiche de liaison à destination de leur future entité de rattachement. Ils sont ensuite reçus par leur futur encadrant afin de leur présenter leur nouvel environnement de travail et mettre à jour, leur fiche de poste.

Au terme de ce travail préalable à l'affectation des agents et à la mise en œuvre de la nouvelle organisation, les agents dont les missions évolueraient substantiellement et qui ne souhaiteraient pas s'inscrire dans l'organisation prévue, pourront bénéficier, à compter du 1^{er} janvier 2021 à leur demande, d'un accompagnement prioritaire en vue d'une démarche de mobilité dont les modalités sont précisées en II.

II Des garanties personnelles et collectives appliquées à tous les agents

J'ai souhaité que chaque agent concerné par un changement d'affectation dans le cadre d'OAC puisse bénéficier des garanties suivantes afin de faciliter cette transition.

1/ Aucun poste ne sera supprimé dans le cadre de cette nouvelle organisation

Chaque agent appelé à changer d'affectation dans le cadre d'OAC se voit proposer un poste dans la nouvelle organisation. Les matrices de passage présentées aux organisations syndicales lors du comité technique administration centrale (CT-AC) comporteront systématiquement une proposition d'affectation.

Tous les agents titulaires ou contractuels seront affectés sur un poste correspondant à leur grade ou à leur groupe de classement au 1^{er} janvier 2021. Les agents titulaires disposeront d'un nouvel arrêté d'affectation. Les contrats à durée indéterminée (CDI) comme déterminés (CDD) feront l'objet d'un avenant modifiant la structure d'affectation et, si nécessaire, les missions confiées aux personnels concernés. Les contrats à durée déterminée des personnels recrutés pour répondre à un besoin permanent de l'administration se poursuivront jusqu'au terme initialement prévu.

Aucune rupture conventionnelle ne sera initiée par l'administration dans le cadre d'OAC.

2/ Les agents transférés n'auront pas besoin de candidater sur leur nouveau poste

L'OAC ne constitue pas une campagne de mobilité groupée des agents. Les nouvelles affectations s'effectueront sans publication d'avis de vacance des postes ni candidature.

Seuls les postes réellement vacants suite à une création ou une mobilité, et les emplois fonctionnels, conformément à la procédure prévue dans les textes (publication au *Journal officiel*, sélection sur dossier et audition devant un jury) feront l'objet d'une publication dans le cadre de l'OAC.

3/ La rémunération des agents sera maintenue tout comme leurs possibilités de promotion

Au terme de l'OAC, chaque agent concerné par un transfert est assuré de retrouver une rémunération brute au moins équivalente à celle dont il bénéficiait dans son poste précédent. L'OAC n'aura aucune conséquence négative sur la rémunération brute globale des agents. Les demandes de détachement dans un corps correspondant aux nouvelles missions seront examinées par l'administration.

La part statutaire du traitement fondée sur le grade et l'ancienneté ne sera pas impactée par l'OAC. Le montant de l'indemnité de fonction, de sujétion et expertise (IFSE) perçu au cours d'année 2020 sera maintenu, sans limitation de durée, quand bien même la nouvelle fiche de poste serait dotée d'un groupe inférieur au précédent.

Les agents qui accéderaient à un groupe supérieur verront leur IFSE progresser, conformément à la note de gestion relative au régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au ministère de la culture du 27 mai 2020. Une attention sera portée à l'harmonisation des groupes de fonction au sein d'un même collectif de travail pour des agents effectuant des missions équivalentes avec le même niveau de sujétion et d'expertise.

De la même manière et conformément aux termes de la note de gestion susvisée, l'OAC ne saurait remettre en cause l'expérience acquise dans les fonctions occupées avant transfert. La durée d'occupation du poste précédent sera donc prise en compte dans le calcul des droits à l'examen d'une revalorisation de l'IFSE au titre des acquis de l'expérience professionnelle (deux ou quatre ans selon les cas).

S'agissant du complément indemnitaire annuel (CIA) qui caractérise la manière de servir et l'engagement professionnel, l'effort d'adaptation demandé aux agents concernés par l'OAC justifie de leur verser en 2021 un montant au moins égal à celui perçu en 2020.

Les agents concernés par l'OAC continueront de bénéficier de leurs points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) attachés aux responsabilités exercées, tant qu'ils assument des fonctions pour lesquelles elle a été attribuée.

Enfin, les acquis en termes de perspective de promotion de grade ou de corps d'un agent ne seront pas contrariés par la réorganisation. Le temps passé dans les précédentes fonctions sera pris en compte pour l'examen de la promotion au choix d'un agent et l'administration considérera les possibilités de progression de carrière des agents concernés par l'OAC avec une attention particulière.

De la même manière, les agents contractuels sont assurés du maintien du groupe de rémunération de leur contrat. Le temps passé dans leur précédente fonction se cumulera aux années effectuées dans leur nouveau service d'affectation pour la prise en compte du délai de réévaluation. Ils se verront attribuer en 2021 une part variable au moins égale à celle perçue en 2020.

4/ L'OAC n'entraînera aucun changement de résidence administrative non souhaité

La résidence administrative d'un agent est définie par le territoire de la commune d'implantation de son service. Les effectifs de l'administration centrale du ministère concernés par l'OAC étant installés à Paris et dans les départements de la petite couronne, l'OAC n'entraînera pas de changement de résidence administrative des agents.

5/ Les agents concernés par l'OAC bénéficieront d'un parcours de formation adapté à leurs besoins

Tous les agents concernés par l'OAC bénéficieront d'une priorité d'accès aux formations.

Avant la fin de l'année 2021, les agents, dont les missions seront substantiellement modifiées, bénéficieront d'un programme de formation pour l'adaptation à leurs nouvelles missions.

Les agents qui souhaitent effectuer une mobilité professionnelle bénéficieront d'un plan de formation personnalisé défini en lien avec les conseillères en évolution professionnelle

6/ L'accompagnement à la mobilité des agents

Les encadrants des services d'origine et d'accueil sont mobilisés pour assurer l'accompagnement des agents entre leur ancien service et le nouveau.

Ils sont associés à l'ensemble du processus et sont responsabilisés dans leur rôle d'accompagnement des agents.

Les Autorités d'Emplois des Directions Générales (AE) s'assurent du respect effectif des garanties énoncées dans la présente circulaire. Elles sont, avec leurs encadrants directs, les interlocutrices des agents concernés par l'OAC.

Les agents dont les missions auront été substantiellement modifiées¹ et qui ne souhaiteraient pas s'inscrire dans la nouvelle organisation **pourront bénéficier d'un accompagnement individuel et prioritaire en vue d'une démarche de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2021.**

Cet accompagnement sera assuré par les conseillères en évolution professionnelle (CEP) du SRH. Il sera adapté à la situation et au projet de chaque agent, et pourra faire appel à l'ensemble des dispositifs existants : bilan de compétences, conseil en mobilité – carrière, aide à la rédaction de son CV, préparation aux

¹Changement de niveau hiérarchique du poste et/ou de catégorie d'emploi type (plus de 50% des missions sont modifiées).

entretiens, mise à jour des compétences, ou acquisition de compétences nouvelles, y compris dans le cadre de formations de longue durée ou qualifiantes.

7/ Information régulière des agents

L'accès des agents à une complète information est indispensable. L'information des agents, initiée par mon message du 14 septembre, se poursuit à travers des réunions collectives qui font l'objet de compte-rendu et des entretiens individuels. Un dialogue social de qualité, dans les instances représentatives et avec les organisations syndicales, complètera l'information des agents et de leurs représentants.

Un point d'information sur la mise en œuvre de ce dispositif sera mis à l'ordre du jour d'une séance du CHSCT-AC avant la fin 2021.

Je vous remercie de bien vouloir diffuser ces éléments auprès de vos services.



Roselyne BACHELOT- NARQUIN