

Lignes directrices de gestion « mobilité »

Introduction

En application de l'article 18 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, le présent document fixe, dans les conditions prévues au décret XXXX, des lignes directrices de gestion qui, sans pouvoir déroger aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, déterminent les orientations générales en matière de mobilité au sein du ministère de la culture.

Il sera complété par des lignes directrices de gestion portant sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels avant le 31/12/2020.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

1 : Champ d'application

Les présentes lignes directrices en matière de mobilité sont édictées pour l'ensemble des personnels du Ministère de la Culture (administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics administratifs relevant du périmètre ministériel).

Elles s'appliquent aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée, y compris ceux des établissements publics administratifs, sauf en ce qui concerne les dispositions du point 8 du présent document qui ne valent que pour les fonctionnaires.

2 : Durée de validité et modalités de révision

Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité sont établies pour une durée maximale de 5 ans.

Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période. Une première révision interviendra après la première année de mise en œuvre sur la base du bilan prévu au point 10. Un calendrier prévisionnel de présentation des bilans de mise en œuvre des lignes directrices de gestion est annexé au présent document.

3 : Consultation des instances

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984, le comité social d'administration ministériel est consulté sur les projets de lignes directrices de gestion mentionnées au I de l'article 2 du décret xxx ainsi que sur leur révision dans les conditions fixées par ce décret..

Dans l'attente de la mise en place du Comité Social d'Administration, le Comité technique Ministériel a émis un avis sur le présent document le

4 : Orientations générales en matière de mobilité

Les agents du ministère de la culture peuvent exercer leurs compétences en administration centrale ou déconcentrée, au sein d'établissements publics ou de services à compétence nationale. Ils peuvent également effectuer des mobilités vers d'autres ministères ou d'autres fonctions publiques (FPT, FPH).

La mobilité est un des facteurs de développement des compétences des agents, quels que soient leur métier, leur catégorie d'emploi ou leur statut particulier. A ce titre, elle est encouragée, facilitée et reconnue dans le cadre des parcours de carrière, de l'évolution professionnelle et de la politique indemnitaire ministérielle. La mobilité s'effectue dans le respect de l'ensemble des règles en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts.

Le présent document fixe des règles permettant d'encadrer la mobilité des agents du ministère de la culture, dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination.

Pour répondre à la diversité de ses missions, le ministère de la culture à recours à des métiers, des emplois et des compétences très divers. Il compte 28 corps soit 20% de l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat.

Cette diversité de missions exercées par le ministère de la culture entraîne une grande diversité des métiers et des compétences en constante évolution. Les mutations technologiques, l'évolution ou le développement des politiques publiques, la diversification des secteurs concernés ont engendré au cours des vingt dernières années un accroissement de la diversité des profils et des parcours professionnels au sein du ministère de la culture. Le ministère de la culture s'appuie sur un répertoire ministériel des métiers qui référence les emplois-types et permet aux agents d'avoir une vision globale de ses différents métiers.

Dans un contexte de forte concurrence entre employeurs publics ou privés pour conserver et attirer les talents, le ministère de la culture doit valoriser ses facteurs d'attractivité. Parmi ceux-ci figure la possibilité d'effectuer des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles, tout au long de la vie professionnelle. La connaissance approfondie de l'environnement ministériel et les compétences acquises au sein des services et établissements publics ministériels sont pris en compte lors des recrutements par l'ensemble des employeurs ministériels. La nécessaire conciliation entre vie personnelle et familiale d'une part et vie professionnelle d'autre part doit être prise en compte dans les parcours de mobilité.

Bien accueillir et intégrer ses agents est également un facteur d'attractivité important. Le système de mentorat institué depuis 2017 pour l'intégration des attachés d'administration sera progressivement élargi à l'ensemble des primo-nominations. Dans ce cadre, afin de favoriser la prise en compte de nouvelles responsabilités comme l'insertion au sein du Ministère et de ses opérateurs ou services, il est souhaité que les agents restent au moins deux ans dans leur premier poste.

5 : Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité dans le cadre de la mobilité

Le Ministère de la Culture est engagé dans une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de diversité. Le Ministère de la Culture est labellisé depuis novembre 2017 au titre des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » délivrés par l'AFNOR. Cette double labellisation est progressivement étendue à l'ensemble du périmètre

ministériel. En effet, 17 établissements publics ont obtenu le label « diversité » et 12 établissements ont obtenu le label « égalité ».

Un effort important est réalisé en matière d'accès des femmes aux postes de responsabilité. La feuille de route Égalité 2019-2022 prévoit ainsi que 50 % des établissements publics nationaux sous tutelle seront, à échéance de la période, présidés et dirigés par des femmes (contre 30 % en 2019).

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 22 novembre 2018 par le ministre et l'ensemble des organisations professionnelles, son axe 4 « vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement » renforce les garanties concernant la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement se traduit très concrètement en matière de recrutement et de mobilité. Ainsi, la circulaire du 7 février 2017 du ministère de la Culture a prévu une procédure permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les recrutements. Ainsi, chaque poste vacant fait l'objet d'une publication sur la Place de l'emploi public (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr>), sans préjudice d'autres modes de publication. Chacun des recrutements réalisés au sein du périmètre ministériel doit être effectué en suivant cette procédure, hormis les postes pour lesquels une procédure particulière est par ailleurs prévue par les textes.

En complément, un guide relatif à la publication des postes, la réception des candidatures, la pré-sélection, les entretiens, le contrôle et l'archivage de la procédure de recrutement, est diffusé à tous les services du ministère. Il comprend des grilles de sélection et d'entretien permettant d'avoir des critères objectifs et appliqués de façon homogène au sein du ministère.

6 : Les modalités d'accompagnement des projets de mobilité au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi

Les projets de mobilité peuvent faire l'objet d'un accompagnement qui s'exerce à plusieurs niveaux :

- Ces projets sont évoqués entre les agents et leur encadrement dans le cadre de leurs relations permanentes et quotidiennes. Au-delà du caractère formel de l'entretien professionnel annuel faisant l'objet d'un compte-rendu (CREP), chaque n+1 est en mesure de recueillir les besoins d'information et les questions des agents qui envisagent une mobilité. Ils apportent les réponses qui relèvent de leurs compétences, en lien avec le service des ressources humaines de proximité ;

- Le service en charge des ressources humaines de proximité complète l'information de l'agent et le conseille si besoin sur son projet de mobilité. Il s'appuie pour ce faire sur le département de l'action territoriale s'agissant des services déconcentrés, la direction générale de rattachement (pour les services à compétence nationale) ou de tutelle (pour les établissements publics). Pour les agents relevant du secrétariat général, le service des ressources

humaines rempli les fonctions de service de proximité. Les différentes directions du ministère disposent, en effet, d'une vision actualisée et prospective sur leurs emplois, leurs métiers et les compétences qui leur sont nécessaires, ainsi que sur leurs évolutions. Elles disposent également d'une vision sur les parcours professionnels réalisés en leur sein et sur ceux qui lui paraissent possibles ou souhaitables. Elles peuvent appuyer les services de ressources humaines de proximité dans la construction des parcours professionnels des agents.

- Le service des ressources humaines du ministère de la Culture intervient en appui et en conseil des directions et des services des ressources humaines de proximité. Il élabore la politique de mobilité, sur la base des besoins exprimés par les directions générales et les services déconcentrés. Il anime le réseau RH du ministère.

- Les agents dont le projet de mobilité nécessite un accompagnement particulier, peuvent faire appel à un conseiller en évolution professionnelle.

- L'examen des demandes d'accueil des agents en retour de détachement ou d'autres situations interruptives constitue un enjeu important des parcours de mobilité ministériels. C'est le service des ressources humaines de la dernière affectation de l'agent, dans la sphère du Ministère de la Culture, qui est chargé d'organiser cet accueil. Il peut s'appuyer pour ce faire sur les autres services des ressources humaines du Ministère.

- Les agents en poste au sein des Directions Régionales des Affaires Culturelles peuvent également bénéficier des services offerts par les Plateformes Régionales des Ressources Humaines (PFRH) dans le but d'effectuer des mobilités au sein d'autres administrations territoriales de l'Etat ou d'autres ministères.

7 : Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

Le dispositif de mobilité au sein du ministère de la Culture (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale) est organisé de façon continue afin de réduire au minimum la durée de vacance des postes.

▪ Publication des postes

Tous les postes offerts à la mobilité sont publiés sur le site interministériel « Place de l'Emploi Public ». L'avis de vacance de poste est publié pour une durée de 30 jours, sauf urgence liée à la nécessité de pourvoir un poste au motif de la continuité du service (possibilité de dérogation pour une publication de 15 jours). L'avis de vacance respecte les prescriptions garantissant l'égalité de traitement et l'absence de discrimination. Une fois publié sur la « Place de l'Emploi Public, le poste peut être publié sur tout autre support de communication.

Pour les postes d'enseignant dans les écoles sous tutelle du Ministère de la Culture, la période privilégiée de mobilité est la rentrée scolaire. Pour ce faire, les postes vacants ou susceptibles d'être vacants sont publiés au printemps.

▪ Modalités de candidature

Toute candidature est effectuée au moyen d'un dossier. Ce dossier est constitué d'une lettre de candidature, d'un CV et d'un formulaire qui permet notamment à l'agent de signaler s'il est susceptible de relever d'une des priorités de mutation énumérées au point 8, sous réserve d'en

présenter les justificatifs. L'agent candidate directement auprès du service indiqué sur la fiche de poste.

▪ Modalités d'examen et de choix des candidatures

Le service recruteur procède à la pré-sélection des candidatures qui est effectuée par au moins deux personnes. A l'issue de cette étape, les candidats présélectionnés sont invités à un ou plusieurs entretiens. Lorsqu'un agent s'inscrit dans l'une des priorités listées au point 8, le service recruteur est tenu de le recevoir et ne peut motiver son refus qu'au regard des besoins du service et de l'intérêt général.

L'entretien de recrutement se déroule dans les conditions prévues par la procédure permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination. Cet entretien peut également avoir lieu à distance. L'examen des candidatures prend en compte le respect des priorités légales rappelées au point 8 du présent document ainsi que les situations de réintégration après disponibilité ou détachement.

Le choix du service recruteur tient compte :

- du respect des principes d'égalité et de diversité,
- du classement des candidatures au regard des critères objectifs de compétences, d'aptitudes et de capacités à exercer les missions dévolues et l'emploi à pourvoir. Ce classement est récapitulé sur un tableau de synthèse qui garantit la traçabilité du recrutement.

Le choix du service recruteur, accompagné du dossier de sélection est transmis au service en charge des ressources humaines dont relève le recrutement. Celui-ci s'assure du respect des procédures de recrutement et de la complétude du dossier. Les candidats non retenus sont informés par écrit de cette décision par le service recruteur dans les meilleurs délais. Le Service des ressources humaines procède à la nomination, après avis de la direction générale ou du département compétents.

▪ Actes de gestion formalisant la nomination

Pour les fonctionnaires, l'acte de nomination est pris par le service des ressources humaines du ministère, ou dans le cadre des délégations de pouvoirs, par les établissements publics administratifs concernés, pour les seuls actes entrant dans le périmètre de leur délégation.. S'agissant des contrats, c'est le signataire du contrat qui est en charge de cet acte.

En fin de trimestre est publiée sur Sémaphore une information relative aux mouvements intervenus au cours des 3 derniers mois

Les recours contre les décisions de mobilité ne relèvent plus de la compétence de la CAP à compter de janvier 2020. L'agent qui souhaite contester une décision peut soit exercer un recours gracieux devant l'autorité de recrutement, soit un recours contentieux auprès de la juridiction administrative. Il peut pour cela se faire assister du représentant désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles de mutation.

8 : Les priorités prises en compte en matière de mutation

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, et sous réserve des priorités mentionnées au point 8.3, les demandes de mutation sont examinées en tenant compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation au regard des priorités mentionnées aux points 8.1 et 8.2.

8.1 Les priorités légales de mutation

L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée, accorde une priorité de mutation aux agents se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Rapprochement de conjoint

Peut se prévaloir de cette priorité le fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, ainsi que le fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts).

- Handicap

Peut se prévaloir de cette priorité le fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail. Sont concernés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie (RQTH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain ; les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ou qui a été classée en 3e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

- Exercice des fonctions dans un quartier urbain difficile

Peut se prévaloir d'une priorité de mutation le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles en application du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif aux droits de mutation prioritaire et aux droits de l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles.

- Centre des intérêts matériels et moraux en outre-mer

Peut se prévaloir d'une priorité de mutation le fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans l'un des cinq départements et cinq collectivités d'outre-mer au sens respectivement des articles 73 et 74 de la Constitution, ainsi que la Nouvelle-Calédonie.

- Suppression d'emploi

Peut se prévaloir d'une priorité de mutation le fonctionnaire le fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service, selon des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

8.2. Priorité subsidiaire

Une priorité subsidiaire est accordée au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de proche aidant, en application des articles L3142-16 à L3142-19 du code du travail relatif au congé du proche aidant.

8.3. Les priorités prévues en cas de restructuration

Le cas échéant, deux priorités de mutation ou de détachement prévues par l'article 62 bis de la loi précitée du 11 janvier 1984 bénéficient aux agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration :

- Priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à leur grade au sein de leur département ministériel ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.
- Lorsque la priorité ci-dessus n'est pas applicable, priorité d'affectation ou de détachement dans les emplois vacants correspondant à leur grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat dans le département ou, à défaut, dans la région où est située leur résidence administrative.

Les priorités de mutation ou de détachement prévues en cas de restructuration prévalent sur les priorités légales énoncées plus haut.

9 : Durées minimales ou maximales sur certains postes

En application du III de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la même loi, et compte - tenu des impératifs de continuité de service et de maintien des compétences, mais également de prévention des risques d'usure professionnelle liés aux conditions particulières d'exercice de certaines fonctions, il apparaît nécessaire de fixer des durées minimales et maximales de fonction pour certains postes dont la liste sera fixée par arrêté du ministre.

Compte tenu des nécessités de continuité de service d'une part et de prévention des risques d'usure professionnelle d'autre part, une durée minimale de 2 ans et une durée maximale de 8 ans est fixée pour les chefs de bureau et de département et adjoints de sous-directeur au sein de l'administration centrale du ministère de la culture. Ces emplois ainsi que le quantum de ces

durées sont listés dans un arrêté du ministre de la culture et du ministre en charge de la fonction publique.

Il peut être dérogé à la durée fixée dans l'intérêt du service ou, s'agissant de la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

La durée maximale ne peut être opposée à un fonctionnaire sans proposition de nouvel emploi, correspondant à son grade.

A sa demande, l'agent bénéficie d'un dispositif d'accompagnement en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet de mobilité.

A titre transitoire, les agents du ministère de la culture ayant déjà atteint la durée maximale au 1^{er} janvier 2020 disposent de deux années pour opérer une mobilité.

Les dispositions du présent point sont établies sans préjudice :

- de la durée d'affectation définie pour l'occupation des emplois fonctionnels ;
- des règles spécifiques relatives aux durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois prévus par les statuts particuliers.

10 : Bilan annuel

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles. Il sera présenté au comité social d'administration compétent. Le premier bilan sera produit au cours du 1^{er} semestre 2021