

## **BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DU SERVICE NATIONAL DE TRAVAUX**

La présente note a pour but d'effectuer un bilan synthétique des actions de reclassement des personnels du SNT effectuées par le Service des Ressources Humaines.

### **1. Rappel des engagements**

Le conseil de modernisation des politiques publiques de novembre 2008 a confirmé l'objectif de rapprochement du Service national des travaux et de l'Établissement public de maîtrise d'ouvrage des travaux culturels pour la création d'un opérateur unique en charge de la maîtrise d'ouvrage pour le compte du ministère de la culture et de la communication.

Cette décision a été confirmée par un courrier de Monsieur le Ministre du 27 juillet 2009 aux agents du SNT et de l'EMOC.

En accord avec le cabinet, Christophe Vallet, préfigurateur, et moi-même en qualité de directeur du projet mobilité-carrières, nous avons tenu le 17 septembre une réunion collective avec les agents du SNT pour leur présenter les modalités de mise en œuvre de cette décision et, en particulier, les engagements de l'administration en matière d'accompagnement social :

- pas d'affectation d'office des agents ou d'obligation à suivre les missions sur lesquelles ils sont affectés
- mise en place d'un dispositif d'accompagnement individuel pour la prise en compte des projets professionnels de chacun.

Cette opération se situant seulement 2 mois après la publication de la loi du 6 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, les craintes des agents étaient de se voir appliquer une situation de réorientation professionnelle (art. 7), alors même que le décret d'application n'est toujours pas paru, et qu'il aurait pu être intéressant pour eux d'en profiter. Nonobstant cette crainte, l'accompagnement des agents a été fait dans cet esprit : sur offres d'emplois publics vacants, correspondant au grade, tenant compte des situations de famille et des lieux de résidence habituels et intégrant des actions de formation.

Cet accompagnement a permis, d'une façon générale de maintenir un climat social maîtrisé et des conditions de fonctionnement opérationnel minimum pour le service dans un contexte de transition et d'incertitude.

## **2. Mise en place du plan d'action**

Le plan d'action est intervenu à trois niveaux, à partir d'octobre 2009.

**A -** la coordination des services administratifs et le dialogue social avec les organisations syndicales :

- un comité de pilotage mensuel pour les sujets juridiques, financiers et RH, en présence des membres du cabinet
- des comités de suivi toutes les 6 semaines avec les organisations syndicales, animés par le SRH et Christophe Vallet, préfigurateur
- point inscrit à l'ordre du jour ou évoqué à l'initiative des organisations syndicales lors de 4 CTPM de novembre 2009 à juin 2010

**B -** la rencontre avec l'ensemble des agents en vue de la présentation des mesures d'accompagnement, de la définition de leurs projets professionnels, des possibilités de postes vacants :

- réunions collectives avec les agents, y compris sur place
- entretiens individuels avec chaque agent (4 à 5 sessions sur place)
- formation « recherche de poste, rédaction de CV, préparation des entretiens » : 2 sessions sur place de 4 jours
- mise en place d'une « prime d'intérim » de 100 € par mois pour les titulaires et les contractuels pour la période d'octobre 2009 à juillet 2010 afin de tenir compte des sujétions particulières liées à la charge de travail et aux conditions de fonctionnement dégradées
- proposition d'une prime de restructuration de service pour les agents acceptant de travailler à une distance supérieure à 20 minutes de leur domicile (application du décret n°2008-366 du 17 avril 2008 et arrêté du 1er juillet 2009)

**C -** la recherche de recruteurs potentiels sur le bassin d'emplois et de postes correspondant aux profils des agents à reclasser :

- au sein du MCC : DRAC, école d'architecture, établissement public du musée et du domaine national de Versailles
- les autres structures publiques : communes, Conseil Général des Yvelines, Ministères des Finances, de la Justice, de l'Intérieur....

## **3. Résultats obtenus**

Le décret n° 2010-818 du 14 juillet 2010 a rendu effectives la création de l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture et, par voie de conséquence, la cessation des missions du Service national des travaux

A la clôture de ces missions, le choix d'opérer par accompagnement individuel a été payant, puisqu'il a permis de trouver des solutions correspondant le mieux aux situations personnelles des agents..

L'intervention de l'équipe mobilité a commencé à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2009 sur un périmètre de 49 agents présents à cette date, dans le prolongement des annonces de fin juillet et des engagements pris au cours du mois de septembre.

Les agents qui ont trouvé une affectation sur poste vacant représentent 90 %.

La répartition des évolutions des obtenus au 31 décembre 2010 sont les suivants:

	<b>PP</b>
OPPIC	7
divers départs (retraites, détachements ...)	8
C2RMF	2
DRACs	11
Secrétariat Général	3
CNL	1
Archives Nationales	1
Louvre	1
Ecole d'architecture 78	3
Musée château Versailles	6
DGP provisoire (dont 2 départs retraite 1er semestre 2011)	5
Retour situation interruptive	1
<b>Total</b>	<b>49</b>

A ce jour, quelques situations en affectation provisoire sont en cours de traitement. Tous les agents sont affectés, y compris provisoirement, et informés. L'accompagnement de la mission mobilité est maintenu pour les aider à trouver un poste leur correspondant.

Par ailleurs, tous les services recruteurs devant prendre en charge ces affectations ont également informés et impliqués dans l'accueil de ces agents, en particulier les DRAC concernées, l'établissement public du musée et du domaine de Versailles et la direction générale des patrimoines.