



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Réunir la gestion administrative et la paie des agents  
dans un service à compétence nationale**

**DOCUMENT-CADRE**

Le SCN de la GA-paie 1 sera créé par l'arrêté ministériel qui définit ses missions. Il est rattaché à la DRH du MTECT/MTE/SMer.

Il est constitué de plusieurs entités, dont des centres de gestion en régions constitués à partir :

- des pôles supports intégrés de la GA-paie des DREAL
- des correspondants régionaux retraites
- du service de gestion de la DRH
- du bureau des pension du service du développement de la DRH
- de certains agents du département des solutions numériques RH du service du pilotage de la DRH.

Le présent document-cadre a pour objet de préciser les conditions de mise en place de ce SCN, et notamment les garanties apportées aux agents concernés par sa création, en DREAL et à la DRH.

**1. Calendrier**

La création du SCN et l'affectation des agents qui le composent prennent effet à compter du 01/06/2023. L'ensemble du processus d'affectation des postes et des agents doit donc être achevé avant cette date : désignation des préfigureurs, diffusion de l'organigramme du SCN, mise à disposition des nouvelles fiches de postes pour les postes modifiés et concernés par le processus de répositionnement, information des agents sur leur entité d'affectation.

**2. Principe du rattachement des postes et des agents au SCN**

Pour les PSI des DREAL, les postes correspondant aux missions réglementaires du SCN lui sont rattachés. Les postes ne correspondant pas aux missions réglementaires du SCN conservent leur rattachement actuel à la DREAL.

Les agents dont le poste est rattaché au SCN ont vocation à être affecté sur un poste du SCN. Tous les agents dont le poste est rattaché au SCN doivent faire l'objet d'une information dédiée et peuvent demander à bénéficier d'un entretien individuel avec leur supérieur hiérarchique.

Tous les agents dont le poste est rattaché au SCN ont vocation à suivre leur poste. Néanmoins ceux qui ne souhaitent pas rejoindre ce service ont la possibilité de candidater sur un poste vacant ou susceptible d'être vacant dans le cadre de la procédure de mobilité du

---

<sup>1</sup> Appellation provisoire

MTECT/MTE/SMer. Il ne peut leur être opposé dans ce cas une exigence d'ancienneté sur leur poste.

Plusieurs garanties sont associées à la mise en œuvre de ce projet de transformation :

- l'absence de mobilité géographique induite par la création du SCN,
- la garantie du maintien de la rémunération,
- la mise en œuvre d'un processus de pré-positionnement pour les agents dont le poste est substantiellement modifié dans le cadre de ce transfert,
- le bénéfice des dispositifs d'accompagnement financiers ouverts par arrêté de restructuration.

### **3. Procédure de prépositionnement**

Les agents dont le poste n'est pas substantiellement modifié ou supprimé dans le cadre de la création du SCN ont vocation à suivre leur poste et ne sont pas tenus de s'inscrire dans le processus de prépositionnement. S'ils souhaitent changer d'activité, il leur est possible de s'inscrire dans le dispositif habituel de mobilité, ils en informent alors leur hiérarchie actuelle. S'ouvre alors un accompagnement individuel, s'ils le souhaitent, pour les aider à trouver un poste qui corresponde à leurs aspirations. Les agents peuvent à cet effet bénéficier du réseau ministériel du conseil à l'agent (conseillers mobilité carrière du CMVRH et chargés de mission de corps) pour conseil et appui dans la démarche de mobilité.

Un processus de prépositionnement est mis en place afin de permettre à chaque agent dont le poste est substantiellement modifié ou supprimé par suite de la création du SCN d'être positionné sur un poste correspondant à son grade. Conformément aux orientations du guide ministériel relatif à la conduite de la transformation des organisations, un agent est considéré comme impacté lorsque son poste est substantiellement modifié : la seule modification du service ou de la direction employeur de rattachement, sans modification du poste, ne justifie pas que les agents soient intégrés à un tel processus.

Les agents concernés par le prépositionnement sont peu nombreux au regard de l'ensemble des agents qui rejoindront le SCN. Sont essentiellement concernés certains agents de la DRH ainsi que l'encadrement de la DRH comme des PSI.

Le dispositif de prépositionnement repose sur un processus itératif entre l'agent et le service qui permet à l'agent de proposer des choix d'affectation alternatifs dans le périmètre du processus de prépositionnement. Les étapes de ce processus sont les suivantes :

- Présentation de la future organisation du SCN au CSA ministériel le 16 mars 2023
- Identification des agents intégrés dans le périmètre de restructuration
- Proposition de poste à chacun des agents concernés
- Conduite des entretiens de proposition de poste menés avec le supérieur hiérarchique actuel (ou de préférence futur)
- Dans un délai de 15 jours ouvrés, les agents font connaître leur avis sur la proposition d'affectation
- Élaboration et diffusion de la liste des postes restés vacants à l'issue de cette première phase
- En cas de refus explicite de l'agent et éventuellement de l'expression par l'agent d'un choix alternatif, organisation d'un second entretien
- En cas d'accord de l'agent, ou en cas d'absence sous un délai de 15 jours, la proposition d'affectation devient définitive

- En cas de refus de toute proposition de poste ou d'inadéquation entre le profil de l'agent et les postes faisant l'objet de ses choix alternatifs, l'agent est positionné sur le poste correspondant à la proposition initiale et à défaut sur un poste resté vacant dans la nouvelle organisation correspondant à son grade dans l'attente d'une mobilité et jusqu'à l'aboutissement de cette dernière.
- Communication de la réponse de l'administration aux agents sur leur choix alternatif

Les délais du pré-positionnement doivent être mis à profit afin qu'une solution acceptable par les deux parties soit trouvée.

Plusieurs garanties RH sont associées au processus de pré-positionnement:

- la vocation à retrouver un poste correspondant à son grade ;
- la garantie du maintien de la rémunération globale (hors toute indemnité de service fait et versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation individuelle de la manière de servir) jusqu'au changement de poste suivant, à la demande de l'agent, que ce soit en cas de mobilité interne ou externe, en mobilisant au besoin le complément indemnitaire d'accompagnement (Cia) ;
- en cas de mobilité ultérieure, l'ancienneté est considérée comme étant le cumul du temps passé sur le poste avant réorganisation et sur celui après réorganisation ;
- la prise en compte des propositions antérieures de l'administration dans les exercices de promotion qui suivent la réorganisation des services ;
- le maintien de la quotité de temps partiel éventuelle, sauf souhait contraire de l'agent ;
- le maintien des modalités d'organisation du travail;
- l'accompagnement par le CMVRH ou le réseau des chargés de mission de corps pour la recherche d'un nouveau poste. Les agents peuvent s'appuyer sur l'offre de formation du CMVRH.

#### **4. Dispositifs d'accompagnement**

Un arrêté de restructuration sera pris par le pôle ministériel, afin de permettre l'ouverture au profit des agents affectés dans les services impactés par la création du SCN, des dispositifs d'accompagnement suivants :

- Indemnité de départ volontaire (IDV) :

Une IDV peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration de service. Les agents sollicitant une IDV dans le cadre d'une opération de restructuration doivent être à deux ans ou plus de l'âge d'ouverture des droits à pension.

- Le complément indemnitaire d'accompagnement pour les fonctionnaires (Cia) :

Le Cia vise à apporter une garantie de rémunération au fonctionnaire de l'État amené à changer de poste (dans les 3 versants de la fonction publique) dans le cadre d'une opération de restructuration.

Le Cia peut être versé à l'agent qui est conduit à une mobilité et voit sa rémunération globale baisser. Son montant correspond à la différence entre la rémunération annuelle brute perçue les 12 derniers mois et la rémunération annuelle brute globale liée à l'emploi d'accueil.

Dans le cadre d'une affectation interne aux services du pôle ministériel, le maintien de la rémunération peut s'effectuer grâce à la modulation des primes versées aux agents.

- Dispositif d'accompagnement au profit des emplois fonctionnels de catégorie A

Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A (dont les emplois d'ICTPE et de CAEDAD) au sein des services de l'Etat et dont l'emploi est affecté par une réorganisation du service dans lequel ils exercent

leurs fonctions peuvent conserver, à titre personnel, le bénéfice de cet emploi fonctionnel par dérogation aux dispositions régissant les durées maximales de détachement des fonctionnaires dans les emplois fonctionnels.

La détermination de ces dispositifs d'accompagnement repose sur les résultats de l'étude d'impact RH réalisée dans le cadre de ce projet de transformation.

Par ailleurs, toute opération de réorganisation peut constituer une source de risques psychosociaux induits par la perspective de ce changement et avoir un impact sur la santé des agents. Une attention particulière y sera portée tout au long du processus, et une communication aux agents sera assurée à toutes les étapes de la réorganisation, via des webinaires, des notes, etc. Les managers de proximité seront garants de cette information et la prise en charge d'éventuelles situations sensibles.

## **5. Maintien de la résidence administrative et de l'affectation**

Les agents rattachés au SCN ne peuvent se voir imposer de changement de résidence administrative ou d'affectation au titre de la création du SCN.

## **6. Position d'affectation**

L'affectation au sein du SCN n'a pas d'impact sur la position administrative des agents concernés. Ainsi, les agents en position normale d'activité et rattachés au SCN restent en position normale d'activité. Les agents détachés ou mis à disposition et rattachés au SCN le restent aussi.

Pour les agents contractuels, leur rattachement au SCN n'a aucune incidence sur le contrat. Il en va de même pour les contrats d'apprentissage.

## **7. Maintien de la rémunération**

Le maintien de la rémunération des agents rattachés au SCN est garanti, jusqu'au prochain changement d'affectation à la demande de l'agent.

Les agents rattachés au SCN qui ont aujourd'hui de la NBI aujourd'hui la conservent.

A la création du SCN, un nouvel arrêté portant désignation des emplois éligibles à la NBI au sein du SG du pôle ministériel sera signé. Il intégrera les emplois et le nombre de points associés transférés au SCN depuis les PSI et l'administration centrale.

Les agents rattachés au SCN continuent de bénéficier du régime indemnitaire de leur corps, selon les règles de gestion du MTECT/MTE/SMer, dans les mêmes conditions que les agents des mêmes corps du pôle ministériel.

Toutefois, les agents jusqu'alors affectés en DREAL (hors Ile-de-France), qui relevaient du barème indemnitaire des services déconcentrés, relèvent à dater de leur rattachement au SCN du barème indemnitaire de l'administration centrale. Ces postes rattachés au SCN sont reclassés dans la grille de fonctions d'administration centrale. En tout état de cause, le montant d'IFSE est au moins celui détenu par l'agent avant son rattachement au SCN. L'opération ne conduit pas à l'application d'une évolution de l'IFSE liée au changement de barème (ticket mobilité). Une mise au socle du barème AC est opérée.

Une simulation financière peut être établie à la demande de l'agent.

Rappel des barèmes (socles) 2022 (en euros) :

IFSE	SD	AC
A (AAE)	13200	15700
B - G2 (SACN)	7340	9300
B - G1 (SACN)	8700	10150
C - G1 - C2	5585	6265
C - G1 - C3	5745	6655

	CIA SD	CIA AC
A (premier grade)	1175	1343
B	615	739
C	392	392

Ces dispositions s'appliquent également aux agents des corps gérés par le Ministère des finances et qui relèvent des modalités de gestion du MTECT.

### **8. Modalités d'avancement et de déroulement de carrière**

Les agents rattachés au SCN sont gérés comme les autres agents du MTECT/MTE/SMer (avancements, promotions).

Pour les promotions qui sont en cours au niveau local au moment de la création du SCN, les situations de chacun sont prises en compte pour gérer les prochains tableaux d'avancement.

### **9. Mobilités**

Les agents rattachés au SCN et souhaitant postuler sur des postes MTECT/MTE/SMer publiés et vacants dans le cadre de futures mobilités, ne se verront appliquer aucune exigence d'ancienneté sur leur poste au sein du SCN.

L'ancienneté sur le poste des agents dont le poste n'est pas modifié et qui sont rattachés au SCN sera conservée.

Les postes vacants ou susceptibles d'être vacants au sein du SCN seront publiés dans le cadre de la procédure de mobilité du MTECT/MTE/SMer.

### **10. Gestion RH de proximité et poste de travail**

Les agents rattachés au SCN continuent, pour la plupart, à relever de leur supérieur hiérarchique actuel, qui a toujours la responsabilité de valider leurs absences et congés, déplacements professionnels, télétravail, temps partiel, à faire leurs propositions de promotions et de CIA dans le cadre du RIFSEEP.

La mise en œuvre de la réforme induira un changement de gestionnaire RH de proximité des agents du SCN qui seront rattachés à la DRH (CRHAC).

Les exercices d'harmonisation sont conduits par le SCN en premier lieu, par la DRH en deuxième et par le SG en dernier lieu.

Les arrêts maladie et les demandes de temps partiel doivent être transmis à CRHAC.

Le principe est le maintien des conditions de télétravail existantes. Pour ceux qui disposent d'une convention de télétravail, elle est maintenue.

Des conventions régionales d'hébergement et d'assistance matérielle doivent être conclues avec les services hébergeurs actuels (principalement les DREAL) pour une durée déterminée, en fonction des particularités locales. Elles définissent les modalités d'usage des moyens suivants, en visant le maintien des situations actuelles :

- Accès aux espaces de travail : bureaux, répartition des locaux, salles de réunion et de formation ;

- Fourniture et maintenance du matériel informatique : matériel informatique fixe et équipement de télétravail, assistance et équipement, accès aux photocopieurs-scan/reprographie, aux réseaux partagés avec les interlocuteurs locaux (services employeurs), aux outils de visioconférence, type Sycomore ;
- Prestations logistiques : prêt occasionnel de véhicules de service, fournitures, billets de train, prise en charge des factures, gestion du courrier ;
- Accès aux événements locaux organisés par la DREAL : semaine du développement durable, semaine de la mobilité, semaine de la qualité de vie au travail, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ;
- Action sociale : les agents continueront ainsi à bénéficier de la même action sociale collective que précédemment (accès à la restauration collective, arbre de Noël). Les activités du CLAS de proximité demeureront ouvertes aux agents du SCN (CLAS de la DREAL pour les agents en régions, CLAS d'administration centrale pour les agents du site de La Défense). Les prestations d'action sociale individuelle (aides aux séjours d'enfants, aides à la scolarité...) seront servies par le département CRHAC de la DRH en tant que gestionnaire RH de proximité.

Sous réserve de la faisabilité technique liée aux badgeuses, la gestion des temps pour pointer le temps de travail basculera sur RenoiRH-GTA, y compris pour le télétravail.

Le règlement intérieur du SCN est celui de l'administration centrale, sous réserve d'adaptations locales nécessaires, par exemple en cas de fermeture de locaux.

Le XX XX 2023

Le Secrétaire général,

Guillaume LEFORESTIER