



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
pour l'administration**

Direction des ressources humaines  
du ministère de la Défense  
Service des ressources humaines civiles  
Sous-direction du recrutement et de l'accompagnement professionnel  
Bureau de l'accompagnement des réorganisations

Arcueil, le

**4 JAN 2022**

N° 0001D22000629 ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/SDRAP/BAR

## **NOTE**

à

**destinataires *in fine***

**OBJET :** Définition, conséquences et mise en œuvre de la modification substantielle d'une fiche de poste dans le cadre d'une opération de transformation.

**RÉFÉRENCES :** a) Plan d'accompagnement des transformations (PAT)  
b) circulaires relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Très présente en droit du travail, la notion de modification substantielle du poste peut revêtir des situations très diverses.

Les modifications substantielles de postes sont associées le plus souvent à des opérations se traduisant par des suppressions de postes ou des réorganisations significatives (modification de l'organisation du service).

En gestion, un regard attentif est porté sur le changement du niveau de responsabilité, l'évolution des missions dont la diminution des attributions, l'augmentation significative d'un portefeuille, l'élargissement conséquent du champ métier, l'augmentation significative du niveau des compétences, etc. Cette analyse est conduite poste par poste par comparaison du poste d'origine et du poste cible. En cas de modification substantielle du poste, au-delà de la décision collective de transfert des postes, une décision individuelle est établie par le service gestionnaire (CMG) ouvrant droit à un ticket mobilité et le cas échéant, à la prime de restructuration de service<sup>1</sup> (sous réserve de l'inscription du service concerné dans l'arrêté listant les établissements concernés par une mesure de transformation).

Cette définition, partagée avec les organisations syndicales lors du CTM du 13 décembre 2021 a été reprise au sein de l'instruction relative au plan d'accompagnement des transformation (PAT).

---

<sup>1</sup> Conformément au décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint

## I. Situations les plus fréquemment rencontrées

- L'augmentation, la diminution ou la modification significative des missions :

La modification significative de la fiche de poste d'un agent s'entend généralement lorsqu'au moins 50 % des missions de l'agent sont modifiées (quotité de travail). En effet, par nature, les fonctions de tout agent sont régulièrement amenées à évoluer dans le cadre de l'adaptation naturelle de l'administration à ses missions. Il convient donc d'évaluer le poids de chaque mission pour apprécier l'importance de la modification.

Ex : La fiche de poste d'un agent comporte 4 missions. Suite à un transfert, l'agent perd 2 missions. Après étude, la quotité des 2 missions s'élève à 40 % du temps de travail effectif. Cette modification de la fiche de poste ne constitue pas une modification substantielle. En revanche, si une seule mission représente 50 % de son temps de travail, la fiche de poste est considérée comme modifiée substantiellement. Par ailleurs, le seul changement de groupe IFSE n'emporte pas modification substantielle de la fiche de poste.

- Un changement de famille professionnelle au regard du référentiel des emplois ministériels (REM) ;
- Une perte totale d'encadrement ;
- Une distorsion de niveau conduisant l'agent à occuper un poste qui devait être occupé par un personnel appartenant à une autre catégorie.
- La fusion de deux postes :

Si un poste est supprimé au sein d'un bureau, dans le cadre d'une réorganisation, et que l'ensemble des missions sont reprises par un autre agent, la fiche de poste de cet agent est considérée comme modifiée substantiellement.

- Le changement d'intitulé de poste :

Le changement d'intitulé d'un poste peut être pris en compte, à titre exceptionnel, lorsque celui-ci a un impact certain au regard des règles écrites liées à l'avancement (règles d'ordre réglementaire ou figurant dans les lignes de gestion en matière d'avancement).

Une modification substantielle de poste exclut, en revanche, les simples changements de statut juridique ou de rattachement administratif et/ou budgétaire.

## II. Processus de mise en œuvre et de validation des modifications substantielles

La vérification de la modification substantielle d'une fiche de poste doit intervenir impérativement avant l'envoi du courrier annonçant la restructuration de son poste à un agent<sup>2</sup>. Il est rappelé que l'autorité territoriale d'emploi (ATE), sur la base d'une comparaison entre l'ancienne et la nouvelle fiche de poste de l'agent, doit fournir au CMG compétent l'analyse<sup>3</sup> l'ayant conduite à retenir la modification substantielle de certains postes.

Cette analyse peut prendre en compte divers éléments comme le compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP) ainsi que les organigrammes avant et après la transformation pour évaluer l'importance d'une mission.

Le CMG se prononcera sur la nature de la modification qui lui est soumise dans le délai d'un mois à compter de sa saisine par l'ATE.

Le SRHC étant le garant de la bonne application de cette notion au niveau ministériel, toute difficulté dans sa mise en œuvre devra être lui être signalée. Le bureau de l'accompagnement des réorganisations confirmera ou invalidera l'interprétation proposée en lien avec le bureau emplois et compétences si le seul enjeu de la modification substantielle susceptible d'être identifié est l'attribution d'un ticket mobilité.

Par ailleurs, le bureau emplois et compétences devra être saisi pour tout changement de groupe IFSE non mentionné dans l'instruction applicable aux emplois du corps d'appartenance.

<sup>2</sup> Cette vérification doit avoir lieu, le cas échéant, dès l'inscription des postes concernés sur l'arrêté liste

<sup>3</sup> Formalisée par une grille d'analyse

### III. Dialogue social

Les employeurs sont invités à assurer la plus grande transparence vis-à-vis des agents pour toutes les situations de modification substantielle de poste et à engager un dialogue de proximité avec les agents afin d'expliquer les modifications et leur caractère substantiel ou non.

Le bureau de l'accompagnement des réorganisations accompagnera les employeurs dans cette démarche et s'assurera de la cohérence ministérielle dans l'appréciation des éléments de modification des fiches de poste.



L'administrateur général Laurent **GRAVELAINE**  
Chef du service des ressources humaines civiles

**DESTINATAIRE(S) :**

- CMG Saint-Germain-en-Laye (CRMR) ;
- CMG de Metz (CRMR) ;
- CMG de Lyon (CRMR) ;
- CMG de Toulon (CRMR) ;
- CMG de Bordeaux (CRMR) ;
- CMG de Rennes (CRMR) ;
- CMG ARCUEIL (CRMR) ;
- SGA/DRH-MD/SRSI/PPRHB
- DGA/DRH ;
- EMA/RH ;
- DRH AT ;
- DRH AA ;
- EMM ;
- DRM ;
- DCSSA ;
- DSEO ;
- DIRISI ;
- DCSCA ;
- SIMu ;
- DRSD ;
- DMAé ;
- DGRIS ;
- ACSIA ;
- SDC ;
- CGA ;
- DPID ;
- CBCM ;
- DGNUM ;
- DCoD ;
- SIAé.

**COPIE(S) A :**

- DRH-MD/SRHC