

Processus en cours et problèmes récurrents au MCC

Processus de CDI-sation en cours

Le protocole d'accord du 31 mars 2011 et la loi 2012-347 du 12 mars 2012 qui a suivi, ont prévu un processus de stabilisation des agents non titulaires par la transformation des Contrats à Durée Déterminée en Contrats à Durée Indéterminée sous certaines conditions d'ancienneté pour les contrats relevant de besoins permanents à temps complet (Article 4-1 et 4-2 du Décret 84-16 du 11 janvier 1984) ou temps incomplet (Article 6-1 du Décret 84-16) ou pour des besoins occasionnels ou saisonniers (Article 6-2 du Décret 84-16).

Rappelons que le processus de CDI-sation est distinct du processus de titularisation.

Le processus de CDI-sation ne pouvait s'enclencher qu'à partir de la publication de loi 2012-347, soit le 13 mars 2012. A cette date, les agents non titulaires sous CDD étant sous contrat et ayant cumulé 72 mois de contrats sur les 8 dernières années (soit en remontant jusqu'au 13 mars 2004) avec le même employeur public doivent se voir obligatoirement proposer un CDI par leur administration. Ce CDI débute obligatoirement le 13 mars 2012, quitte à être rétroactif.

Au sein du Ministère de la Culture, le Service RH a en charge le recensement de ces agents sous CDD auprès des services du ministère (recrutement sur le Titre II du budget du ministère) et auprès des Etablissements publics administratifs (EPA) pour les recrutements sur Titre III (budget des établissements). Un courrier type préparé par le Service RH du ministère, après consultation du Comité de suivi d'application du protocole (Administration + Organisations syndicales représentatives du Ministère de la Culture) doit être envoyé par chaque employeur public à tous ses agents non titulaires afin de leur signifier si ils sont ou non CDI-sables.

Ce courrier comporte aussi une explication des conditions à remplir pour une titularisation éventuelle (intégration dans un des corps de la Fonction publique, après un concours réservé) et en annexe un extrait du relevé des états de service de l'agent auprès de son employeur arrêté au 13 mars 2012. Cet extrait des états de service doit comporter obligatoirement la date de début et de fin de chaque contrat, la nature du contrat (CDD/CDI), la nature du besoin (article 4-1, 4-2, 6-1 et 6-2) et la quotité de travail.

Problèmes

Depuis quelques jours, les premiers courriers partent au fur et à mesure des EPA ou des services de l'Etat, après "fiabilisation" par le Service RH du recensement réalisé.

le recensement des agents CDI-sables n'est toujours pas terminé.

Sur la cinquantaine d'établissements concernés, une quarantaine présente un recensement « fiabilisé » selon le SRH du ministère. Un certain nombre d'EPA n'ont toujours pas stabilisé leurs données ou n'ont toujours pas répondu au SRH : ENSBA, ENSAD, CNSAD, Guimet, Orsay, CMN, CNL, INHA et 3 Ecoles d'Architecture.

Des agents sous CDD, bien que CDI-sables, voient pour certains, leur contrat non reconduit. Sortis des effectifs, inscrits à Pôle Emploi ou ayant trouvé du travail ailleurs, ces agents vont se voir quand même proposer un CDI plusieurs mois après le 13 mars 2012.

La CGT-Culture, dans le cadre du recensement des agents non titulaires dans les EPA ayant des emplois dérogatoires (Etablissements publics inscrits dans le Décret-liste 84-38 du 18 janvier 1984 : CMN, CNAC Pompidou, BNF, EMOC, Musées : Louvre, Quai Branly, Versailles, Rodin, CNHI) a constaté, soit le recours abusif à du CDD sur ce type d'emploi (par nature sous CDI : Article 3-2) soit le recours à ce type d'emploi dérogatoire pour des fonctions non dérogatoires.

Le Service RH s'est engagé à faire rectifier si nécessaire auprès des EPA les situations abusives en requalifiant les contrats en besoin permanent à temps complet non dérogatoire (article 4-1 ou 4-2) et en rappelant la règle sur l'obligation du CDI pour les emplois dérogatoires.

les données « fiabilisées » par le SRH du MCC ne sont pas fiables

Ainsi, le recensement des agents sous CDD au Centre des Monuments Nationaux (CMN) a simplement ignoré tous les agents en article (6-2) occasionnel. De même les agents non titulaires recrutés sur le budget du Ministère (Titre II) directement par les DRAC sur des besoins occasionnels (article 6-2) n'ont pas encore été identifiés par les services. Dans les recensements des Ecoles d'Architecture, en principe « fiabilisé » par le SRH, le nombre d'agents CDI-sables a été réduit drastiquement par les établissements, en particulier parmi les enseignants contractuels (moins 70 CDI-sations) sans avancer la moindre explication. Dans les établissements muséaux et les services centraux du ministère, c'est la filière Accueil et Surveillance (catégorie C) d'un coté et la filière Administrative (catégorie A) de l'autre, qui font les frais de ce dégraissage d'une quarantaine de CDI-sables.

Seuls environ 250 CDI-sations sont « fiabilisées » sur les 400 agents préalablement identifiés.

le relevé des états de services des agents

Le relevé des états de service des agents non titulaires mis en annexe du courrier est un document capital pour l'ouverture des droits à la CDI-sation d'un côté et la titularisation de l'autre.

Il doit donc être précis et rigoureux et correspondre à chacun des deux processus, d'autant que les critères d'éligibilité ne sont pas les mêmes pour être CDI-sable et titularisable :

critères dates d'effet

- CDI-sable : sous contrat le 13 mars 2012
- Titularisable sous contrat entre le 1er janvier et le 31 mars 2011

critères d'ancienneté :

- CDI-sable : 6 x 12 mois cumulés sur 8 ans (depuis le 13 mars 2004)
- Titularisable : 4 x 12 mois au moment du concours réservé, dont 24 mois au 31 mars 2011 pour des besoins permanents (article 4 et 6-1) et 48 mois pour des besoins occasionnels (article 6-2).

critères de quotité de travail :

- CDI-sable : pas de quotité de travail minimum
- Titularisable : pas de quotité de travail pour les besoins permanents à temps complet (article 4) et au minimum 70 % d'un temps plein pour les besoins incomplets (article 6-1) ou non complets (article 6-2)

critères employeurs :

- le cumul de contrats doit se faire avec un seul et même employeur (sauf cas de restructuration) mais, l'employeur concerné par la CDI-sation peut ne pas être le même que l'employeur concerné par la titularisation.

Malgré cette complexité, le Service RH souhaite n'envoyer ce document qu'une seule fois à l'occasion du courrier annonçant le processus de CDI-sation alors qu'il va être crucial pour la titularisation !

Le Service RH compte sur les agents pour rectifier d'eux-mêmes les erreurs de décompte de cumul, de quotité horaire et de nature de contrat ou de besoins (article 4-1, 4-2, 6-1,6-2, 3-2 et 5) et sur les Etablissements pour envoyer ce courrier et les états de service à des agents qui ne sont plus dans leurs effectifs !

Décidément le Service RH du ministère ne vit pas la même réalité que celle des agents ! La CGT-Culture qui gère avec ces derniers près d'un millier de dossiers de titularisation connaît toutes les difficultés qu'ils ont à déterminer pour chaque contrat ces éléments cruciaux en particulier la nature du besoin (permanent, temps plein temps incomplet, temps non complet) à l'origine du recrutement (quand celui-ci figure dans le contrat !).

L'état des services constitue le fait générateur de droit, en particulier pour la titularisation.

● **La CGT-Culture revendique que le Service RH renvoie une seconde version des états de service**, mise à jour, corrigée des rectifications nécessaires apportées par les agents et correspondant à l'établissement ou le service concerné par le processus de titularisation et d'ouverture du concours réservé.

Les premiers envois réalisés par les EPA, montrent que ces états de service peuvent présenter des erreurs très importantes particulièrement en terme d'ouverture de droit.

● **La CGT-Culture recommande à tous les agents** recevant ce premier courrier accompagné de leurs états de service :

- d'être extrêmement attentif quant au contenu des états de service et de vérifier par contrat la véracité des relevés,
- d'adresser par écrit leurs demandes de rectification et de contestation, non seulement à leur administration locale, mais aussi en copie au Service RH du MCC (Secrétariat Général, Service RH du Ministère de la Culture, 182 rue Saint-Honoré 75033 PARIS cedex01, marina.le-laic@culture.gouv.fr) ainsi qu'à la CGT-Culture (cgt-culture@culture.gouv.fr).

● **La CGT-Culture revendique la mise en place de commission paritaire de recours** afin d'examiner toutes les demandes et contestations des agents pour les deux processus en cours, CDI-sation et Titularisation. Chaque agent a droit de voir ses droits et son statut défendus par les représentants syndicaux dans des instances paritaires !

les contrats proposés à la CDI-sation

Vu l'ampleur des problèmes, le processus de CDI-sation a pris un retard important. Les courriers et les états de service ne sont parvenus aux agents que dans quelques secteurs seulement. Pour beaucoup d'agents sous CDD qui devraient être CDI-sés, la question du renouvellement de leur contrat devient essentielle. Des administrations locales (EPA) préconisent de laisser à Pôle Emploi la charge de la gestion de ces agents !

● **La CGT-Culture revendique en mesure d'urgence le renouvellement automatique de ces CDD** en l'état ou l'envoi d'un avenant de CDI-sation afin de garder ces agents dans les effectifs, quitte à revoir par la suite les questions de nature de contrats, de rémunération et de quotité de travail.

La nature du contrat de CDI-sation

En effet, la question de la nature du contrat de CDI-sation se pose. Le Service RH propose même de ne plus faire référence dans la rédaction des nouveaux CDI aux articles de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 du Statut Général de la Fonction Publique renvoyant aux besoins permanents !

- **La CGT-Culture revendique que la rédaction des nouveaux CDI renvoie aux articles correspondant aux besoins permanents** qu'il soient à temps complet (article 4) ou à temps incomplet (article 6). La CDI-sation à partir des CDD pour des besoins occasionnels (article 6-2) doit se faire pour les quotités égales ou inférieures à 70 % d'un temps plein sur des besoins permanents à temps incomplet et pour des quotités supérieures à 70 % sur des besoins permanents à temps complet.

La rémunération des agents CDIsés

Pour la rémunération des agents CDIsés, le service RH propose, pour ceux qui ne le seraient pas encore, de les « indicier » c'est à dire de mettre le montant brut de leur rémunération de base en regard d'un indice dit IM (Indice Majoré) qui ouvre droit à un certain nombre d'indemnités et de prestations sociales. C'est une bonne mesure qui permettra aussi d'ouvrir le champ revendicatif des grilles de rémunération indiciaire.

Pour les agents CDI-sables ne travaillant que 10 mois sur 12 (dans les écoles nationales et les conservatoires), le Service RH pose la question du lissage des rémunérations sur 12 mois. La CGT-Culture propose l'intégration des agents CDIsés dans les grilles de rémunération, là où elles existent, et d'ouvrir une négociation globale sur cette question.

Le Secrétariat Général a ouvert des groupes de réflexion avec les différents service RH des EPA sur la future « adaptation » des nouvelles règles de recours aux contractuels.

- **La CGT-Culture revendique que ce travail de construction de nouvelles instructions ministérielles se fasse en concertation directe avec les organisations syndicales représentatives du personnel afin qu'aucun nouveau contournement de la loi ne puisse être opéré dans l'avenir.**

Processus de Titularisation

Titularisation et CDI-sation sont deux situations différentes. La CDI-sation est une stabilisation du CDD sur la fonction exercée à un moment « T ». La titularisation est l'intégration dans la Fonction Publique de l'Etat pour laquelle les emplois civils permanents sont occupés par des fonctionnaires régis par le Statut général (Loi 83-634 du 13 juillet 1983). Ces agents sont nommés dans un emploi permanent à temps complet (loi 84-16 du 11 janvier 1984). Ils ne sont donc pas liés à un service ou un établissement en particulier et des droits sont attachés à ce statut garantissant l'intégrité et l'impartialité du fonctionnaire.

Recensement incomplet

Le processus de titularisation présente les mêmes problèmes que ceux du processus de CDI-sation (Cf. supra). Le recensement et l'identification fiable des agents éligibles à la titularisation restent en partie incomplets. Sur près de 3000 agents potentiellement éligibles à la titularisation, 2675 ont été « fiabilisés » par le SRH du MCC, des établissements n'ayant toujours pas répondu au SRH.

Relevé des états de service non vérifiable

Le relevé des états de service pour la titularisation et l'envoi aux agents concernés reste aussi un problème. Le relevé des états de service, même « fiabilisé » dans sa forme par le SRH ne peut l'être en réalité dans le contenu puisque le Service reconnaît qu'il n'a absolument pas les moyens techniques et humains d'ouvrir le dossier de chaque agent recruté par les EPA pour vérifier les données ! La variation d'une séance à l'autre du nombre d'agents titularisables par établissement reste sans explication.

- **La CGT-Culture revendique, pour toutes ces raisons, que les représentants syndicaux puissent accéder aux listes nominatives du recensement** afin de vérifier les données établissant l'éligibilité des agents (sur les 8 dernières années, employeurs, date d'entrée et de sortie de chaque contrat, type de contrat CDD ou CDI, nature du besoin, catégorie, fonctions) aussi bien pour la CDI-sation que pour la titularisation.

Second courrier d'admission à concourir

Un second courrier, à entête du Ministère de la Culture, donnant droit ou non aux agents à s'inscrire aux concours de recrutement réservé (l'admission à concourir) sera envoyé dans les mois qui viennent à tous les agents qui ont été sous contrat entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.

Le contenu du projet de courrier présenté aux OS par le service RH pose trois problèmes de taille.

Le corps d'accueil correspondant aux fonctions exercées n'est pas identifié dans le courrier. L'agent est donc livré à lui-même pour déterminer à quel concours s'inscrire alors même que le Service RH a identifié a priori son corps d'accueil afin d'ouvrir le bon nombre de postes par concours. Sachant que l'agent ne peut se présenter qu'à un seul recrutement réservé par

an, il a tout intérêt à le passer dans le corps correspondant le plus aux fonctions qu'il a exercées : faut-il encore qu'on le lui indique au risque sinon d'être en concurrence avec d'autres agents sur des corps ne lui correspondant pas.

Les voies de contestation de la décision administrative de non admission à concourir ne renvoient qu'au Tribunal Administratif ou au recours gracieux auprès du Ministre.

• **La CGT-Culture revendique la mise en place d'une commission paritaire de recours** pour les agents préalable au recours au Tribunal Administratif ou au recours gracieux, vu la complexité et les lenteurs de ces recours et au regard des incertitudes sur les éléments constitutifs de la décision de l'administration.

Décret d'ouverture des concours réservés et arrêtés

Les recrutements réservés doivent faire l'objet d'un Décret d'ouverture de concours réservé, établissant la liste des corps ouverts et les modes de recrutement. Des arrêtés spécifiques doivent être pris pour déterminer selon chaque corps d'accueil, le nombre de postes ouverts. Selon le protocole d'accord du 31 mars 2011, le nombre de postes par corps doit correspondre au nombre d'agents non titulaires recensés correspondant.

• **La CGT-Culture revendique que les Arrêtés passent aussi comme le Décret pour avis devant le Comité Technique Ministériel.**

Le calendrier des recrutements réservés proposé par l'administration ouvre les concours des corps de catégorie C et B au premier semestre 2013 et ceux des corps de catégorie A au second semestre 2013.

Le projet de Décret tel qu'il est proposé aux organisations syndicales pose deux problèmes majeurs :

- quatre corps d'accueil identifiés par le recensement ne seraient pas ouverts aux recrutements réservés : les corps des Assistants Ingénieurs, celui des Chefs de Travaux d'Art, celui des Professeurs des Ecoles d'Architecture et celui des Conservateurs du Patrimoine,
- les modes de recrutement réservés pour les corps de catégorie A (les plus importants en nombre d'agents) seraient des concours avec épreuve d'admissibilité au lieu d'un examen professionnel comme pour les corps de catégorie B et C.

• **La CGT-Culture revendique que tous les corps d'accueil identifiés lors du recensement des agents soient ouverts** aux recrutements réservés même en catégorie dite (A+) et que tous le soit sous la forme d'examen professionnel et sans épreuve d'admissibilité.

La transformation des assises budgétaires des agents titularisés

Les fonctionnaires de l'Etat voient généralement leur poste rémunéré sur le budget de l'Etat (Titre II). La presque totalité des agents non titulaires du Ministère de la Culture émargent eux sur le Titre III des EPA (budget des établissements). L'administration envisage de maintenir les fonctionnaires issus de ce plan de titularisation sur les lignes budgétaires du Titre III des EPA les laissant ainsi en gestion directe des mêmes EPA. Alors que la transformation des lignes budgétaires est prévue par le protocole d'accord du 31 mars 2011, cette mesure budgétaire de maintien dans le Titre III créerait des fonctionnaires d'une autre nature qui n'auraient pas facilement accès à la mobilité choisie.

• **La CGT-Culture revendique que soient basculés les supports budgétaires** du Titre III vers le Titre II.

EPA Dérogatoires

Les agents non titulaires recrutés pour des besoins permanents sur des fonctions ou des établissements dits dérogatoires (article 3-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984) sont exclus du processus de titularisation. Ils représentent près de 4000 agents au Ministère de la Culture répartis dans 11 établissements (CMN, CNAC Pompidou, BNF, EMOC, Louvre, Quai Branly, Versailles, Rodin, CNHI, CNC, INRAP). La loi 2012-347 du processus de titularisation prévoit dans son article 3 la possibilité de revenir sur ces dérogations et de rendre ainsi rétroactivement titularisables au 31 mars 2011 les agents recrutés sur ces emplois dérogatoires en principe sous CDI.

• **La CGT-Culture a demandé et obtenu qu'un groupe de travail** (administration et organisations syndicales représentatives) se réunisse dès septembre afin d'examiner établissement par établissement le bien fondé et l'opportunité des dérogations accordées afin de maintenir ou non ces dérogations. Ce vaste chantier doit s'ouvrir rapidement, la date butoir étant le 12 mars 2016.

**La prochaine réunion du comité de suivi
aura lieu le 4 juillet 2012.**