



Syndicat **National** des **Monuments**
Historiques CGT

Levée de dérogation au CMN Saisissons cette chance !

La dérogation c'est quoi ?

Dans la Fonction publique, tous les emplois civils permanents des administrations doivent être pourvus par des fonctionnaires; il s'agit d'un principe fondamental du Statut général. L'emploi titulaire est donc la règle et l'emploi contractuel l'exception.

Depuis des décennies, le CMN est un établissement public qui, par décret, bénéficie d'une dérogation à ce principe l'autorisant de recruter des contractuels sur l'ensemble de ses emplois de catégorie A, B et C, soit près de 900 agents sur les besoins permanents (auquel s'ajoutent 800 agents sur les besoins non permanents). La CGT dénonce depuis toujours cet état de fait qui a permis aux directions successives du CMN d'éviter de recruter des agents fonctionnaires pour ses besoins permanents et qui a constitué une iniquité de traitement, en particulier, sur les emplois postés. En effet malgré la dérogation, le CMN a bénéficié de l'affectation de près de 500 agents fonctionnaires principalement sur la filière ASM.

Et depuis le 29 mars 2017, qu'est ce qui a changé ?

Depuis le 29 mars 2017 à la suite de la publication du décret 2017-436 du 29 mars 2017, a été levé une partie importante des emplois dérogatoires.

Seul un certain nombre d'emplois pour lesquels des qualifications professionnelles particulières sont requises et pour lequel il n'existe pas (en principe) de corps de fonctionnaire restent dérogatoires en catégorie A et B. Il concernerait environ 250 agents en groupe 2, 3, 4 etc. contre près de 900 agents en besoins permanents avant le 29 mars 2017.

Mais tous les emplois de catégorie C ne sont plus dérogatoires, soit près de 350 agents !

Quelles sont les conséquences pour l'établissement et les agents ?

Grâce à la Loi Sauvadet (Loi 2012-346 du 12 mars 2012 révisée en 2016), tous les agents dont les emplois ne sont plus dérogatoires auront la possibilité de choisir la titularisation ou de rester contractuels d'ici au minimum le 31 mars 2018.

Sur tous les besoins permanents non dérogatoires, le CMN est obligé désormais de procéder à la publication de postes de titulaires. A ce jour, conséquence immédiate, 26 postes ont été affichés à la BIEP (ASM, ATMC, TSC et conservateur..) par l'administration du CMN ce mois-ci.

Qui peut devenir fonctionnaire ?

Un nouveau droit vient de s'ouvrir. Tous ceux dont les emplois ne figurent pas dans la liste du Décret 2017-436 du 29 mars 2017 sont concernés.

Pour être éligible à la titularisation, ce sont les critères de la loi « Sauvadet » qui s'appliquent à tous les agents sur des besoins permanents pour lesquels la dérogation a été levée :

- en CDI en article 3.2 ou en article 6 (temps incomplet à 70 % minimum) au 31 mars 2016
- en CDD article 3.2 ou sous article 6 (temps incomplet à 70 % minimum) qui au 31 mars 2016 ont, soit déjà 4 ans d'ancienneté sur les 6 années précédentes, soit 2 ans au 31 mars 2016 + 2 ans jusqu'au à leur inscription au concours réservé.

Les agents éligibles sous besoins non-permanents (Articles 6 quarter, quinquies et sexies /CDD de remplacement, occasionnel, saisonnier...) à plus de 70 % d'un temps complet doivent avoir cumulé 4 années de service effectif au 31 mars 2016 sur les 5 années précédentes (Loi 2012-347).

Droit d'option, Kézako ?

Tous les contractuels du CMN qui bénéficient de la levée de dérogation sur leur emploi ont-ils intérêt à devenir fonctionnaires ? Évidemment non !

Cela dépend de la situation individuelle de chacun au regard de sa carrière, de son âge, de ses droits à la retraite... et de sa volonté. **Pour cette raison, la titularisation n'est pas une obligation. C'est un choix !** Le processus en cours est donc une chance. S'opposer à la levée de la dérogation c'est donc s'opposer à l'ouverture de nouveaux droits pour les agents sur le choix de leur statut et de leur carrière.

Processus de titularisation, concrètement comment ça va se passer ?

Il ne s'agit pas d'une titularisation automatique, mais de la possibilité de se présenter à un concours « interne-réservé ». Les épreuves seront adaptées afin de valoriser l'expérience professionnelle que le candidat a acquise dans son emploi.

- Pour les concours réservés de catégories C : un simple entretien oral devant un jury
- Pour les concours réservés de catégories B : entretien oral et présentation d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis d'expérience professionnelle)
- Pour les concours réservés de catégories A : épreuve écrite et entretien oral (sauf pour les ingénieurs d'étude : dossier RAEP + entretien)

La CGT demande que tout agent éligible ou non soit destinataire d'un courrier administratif du Ministère l'informant de sa situation d'éligibilité ou non, de la catégorie d'emploi dans laquelle il pourra s'inscrire aux concours réservés (A, B ou C), dans le corps d'accueil correspondant aux missions qu'il exerce, le reclassement dans la grille du corps de fonctionnaire à laquelle il peut prétendre ainsi que son régime indemnitaire.

De toute façon l'agent choisit dans la catégorie indiquée son corps d'intégration (filiales accueil et surveillance, administrative, métiers d'art ou technique, scientifique ...) Il y aura autant de postes ouverts que de candidats inscrits au concours réservé. L'intégration se fait sur le poste occupé. Les chances de succès sont donc très élevées. Une fois le concours réussi, l'agent démarre une période dite de stage (durée de 6 mois pour les catégories C à un an pour les catégories B et A).

Pour les agents qui ne souhaitent pas être titularisés, comment ça se passe ?

Les agents qui feraient le choix de ne pas être titulaires resteront contractuels de l'établissement sur leur poste. La loi garantit le maintien des stipulations du contrat et lorsqu'il existe, le maintien du cadre de gestion ; ce qui est le cas au CMN. Les agents contractuels continueront à bénéficier du déroulement de carrière prévu par la grille. Précisons qu'en aucun cas un titulaire ne pourra postuler

sur le poste occupé par un contractuel et entraîner son licenciement, droit garanti par les Décrets et Circulaires d'application de la loi 2012-346 (révisée 2016).

Rémunération et carrières

Chez les fonctionnaires la rémunération se décompose en deux parties :

- **Un traitement indiciaire**, c'est-à-dire calculé en fonction de la valeur du point d'indice Fonction publique (1 point = 4,68 € brut depuis le 1^{er} février). Le nombre de points dépend du grade et de l'échelon (ancienneté) dans lequel est classé l'agent.
- **Un régime indemnitaire (primes)** qui vient juste d'être réformé. Il existe deux types de primes, les primes dites de «service fait» (dominicales, jours fériés...) que les contractuels en emploi posté touchent déjà et qu'ils conservent après la titularisation. Les primes statutaires qui se décomposent d'une part en IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) garantie et évolutive en fonction des missions exercées (encadrement...). Et d'autre part un complément indemnitaire qui est une prime de résultat sous réserve de disponibilité budgétaire.

L'agent contractuel qui choisit d'être titularisé se voit reclassé en fonction de son ancienneté dans l'un des échelons du premier grade de son corps.

Dans le cadre d'une titularisation, la loi prévoit le maintien total de la rémunération indiciaire pour les catégories C (groupe 1 du CMN) dans la limite du dernier échelon du premier grade.

Exemple, un agent du groupe 1 à l'indice 412 sera reclassé à l'indice 367 qui constitue le plafond du premier grade. En terme indiciaire, cet agent perd 45 points soit 210 € brut mensuel. Cependant, il bénéficiera désormais des primes statutaires (IFSE) dont le montant pourra compenser sa perte de rémunération.

Concernant les catégories A et B, seule une partie de la rémunération indiciaire est garantie : 80 %, pour les catégories B et 70 % pour les catégories A. Là encore, le régime indemnitaire peut compenser les éventuelles pertes de salaire. Depuis la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires, les plafonds de primes ont été relevés ce qui donne plus de marge de manœuvre au Ministère.

Par ailleurs le Ministère de la Culture s'est engagé à maintenir 90 % du salaire brut précédent pour toutes les catégories.

Mobilité géographique et professionnelle et détachement

Contrairement à un contractuel du CMN qui ne peut quitter son établissement sans rupture de son contrat, le fonctionnaire peut à tout moment postuler sur n'importe quel poste de son corps au Ministère de la Culture sur tout le territoire, dans un service déconcentré (DRAC ou STAP), en administration centrale, dans un service à compétence nationale (musée, archives nationales...) ou dans un autre établissement publics du ministère (école d'architecture, école d'art, musée, monuments, Bibliothèque Nationale...).

Un fonctionnaire peut également demander un détachement dans un autre corps de sa catégorie.

Fonctionnaire ou contractuel? À vous de choisir!

Un dossier plus complet paraîtra dans le prochain "Monuments Infos" (retraite, ancienneté, disciplinaire...). A suivre !

Paris, le 4 avril 2017