



Enfin la levée des dérogations !

Une chance à saisir pour choisir la titularisation !

En mars 2012, la loi dite « Sauvadet »¹ avait prévu que dans le cadre d'une révision de la liste des emplois dérogatoires, les agents contractuels concernés par la suppression de la dérogation sur leur emploi puissent, s'ils le souhaitent, être titularisés. L'ouverture à ce droit fondamental de pouvoir devenir titulaire sur son poste répondant à un besoin permanent de leur établissement public était donc attendu depuis 5 ans !

Faisant enfin suite à la modification du Statut général, notamment l'article définissant les emplois dit dérogatoires², le nouveau décret listant ces nouveaux emplois³ vient d'être publié le 30 mars 2017. Pour des milliers d'agents recrutés antérieurement pour des besoins permanents sur des emplois dérogatoires et dont ceux-ci ne figurent plus sur ce nouveau décret (2017-436) la possibilité s'ouvre de s'inscrire dans le plan de titularisation dit « Sauvadet » pour toute la Fonction publique. Au Ministère de la Culture ce sont potentiellement plus de 2000 agents des 7 derniers établissements publics dérogatoires (CMN, CNAC-Pompidou, OPPIC, MQB, Musée Rodin, Versailles et Etablissement de la Porte Dorée) qui sont concernés par ce nouveau droit.

Mais qu'est-ce que la dérogation de l'emploi ?

Dans la Fonction publique, les emplois répondant aux besoins permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires ; il s'agit d'un principe fondamental du statut général⁴. L'emploi titulaire est donc la règle et l'emploi contractuel l'exception.

De nouvelles conditions très restrictives de recours à la dérogation

Désormais⁵, seul les emplois «*qui requièrent des qualifications professionnelles particulières, indispensables à l'exercice*» de «*missions spécifiques*» à l'établissement «*et non dévolues à des corps de fonctionnaires*», peuvent justifier une dérogation. Ces trois critères cumulatifs restreignent considérablement le recours à l'emploi contractuel dérogatoire et imposent par ailleurs un recrutement direct sous CDI. Il en est de même de la rédaction très contraignante de la liste des emplois dérogatoires figurant dans le décret-liste 2017-436. Ce ne sont plus des domaines d'emploi qui sont visés mais dans ces domaines d'emploi des emplois requérant des qualifications particulière par ex. dans le domaine de la médiation culturelle et du développement des publics et de l'animation socio-culturelle, des qualifications particulières en catégorie A.

Quelles conséquences pour les missions et les agents ?

Les anciens établissements dérogatoires vont clairement devoir changer leurs habitudes en matière de recrutement afin de se mettre en conformité avec le nouveau texte qui porte aussi le retour à la règle : celle du recrutement de titulaires sur les besoins permanents des établissements publics. Ainsi clairement les missions de services publics des établissements seront pourvus par des agents protégés par le Statut général.

Les agents sous CDI ou CDD pour lesquels l'administration aura fait la démonstration que leur emploi requiert une qualification professionnelle particulière dans leur domaine d'intervention, resteront sur leur contrat dérogatoire Article 3-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et seront gérés dans le cadre de gestion spécifique (évolution des rémunérations, avancement, mobilité interne, Commission Consultative Paritaire) de leur établissement comme antérieurement. Enfin, la loi prévoit le passage automatique en CDI pour les agents recrutés en CDD sur le fondement de l'article 3.2 de la loi 84-16, dont les emplois resteraient dérogatoires.

Pour les agents : un principe, le droit d'option

1 Loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

2 Article 3-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'État.

3 Décret 2017-436 du 29 mars 2017 fixant la liste des emplois et types d'emplois des EPA de l'État prévue au 2° de l'article 3 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

4 Article 3 de loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

5 Loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Par définition, les emplois ne figurant plus sur cette liste ne sont plus dérogatoires. Les contractuels qui occupent ces emplois ont donc la possibilité sur le poste qu'ils occupent soit d'être titularisés (devenir fonctionnaires) soit de rester contractuels. C'est le droit d'option.

RESTER CONTRACTUEL ...

Pour que ce droit d'option s'exerce réellement il faut des garanties aux agents contractuels concernés. Ces garanties sont inscrites dans les lois, décrets et circulaires d'application.

La nature des contrats CDD et CDI

Les agents contractuels sous CDI ou sous CDD dont la dérogation sur leur emploi a été levée restent sous contrat en application de l'article 43 de la loi 2016-483 du 20 avril 2016. Leur contrat Article 3-2 n'est modifié ni en article 4 ni en article 6 de la loi 84-16. Le contenu de leur contrat est garantie par le dernier alinéa de l'article 3 de la loi 84-16 ; Les agents sous CDI restent sous CDI et pour les agents sous CDD, le renouvellement de leur contrat se fait dans les conditions d'application de l'Article 6*bis* de la loi 84-16 à savoir : 3 ans renouvelables une fois avec transformation en CDI au bout de 6 ans⁶ si la relation contractuelle est maintenue : **« Lorsque les agents d'une institution administrative sont recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée, ce contrat est renouvelé dans les conditions prévues à l'article 6 bis de la présente loi. »**

Tous les agents dont la dérogation sur leur emploi a été levée intègrent le cadre de gestion spécifique mis en place par l'Instruction Ministérielle de la Culture du 27 juillet 2015 (suite au protocole d'accord du 8 juillet 2015 signé par les organisations syndicales représentatives du MCC : CGT-Culture, CFDT-Culture, SNAC-FSU, UNSA-CFTCCulture) dit le « stock » qui garantie aux agents sous CDD la pérennité du lien contractuel et donc leur renouvellement : **« 1/ en ne remettant pas à la vacance les emplois occupés avant échéance des CDD »**⁷

Sur le poste occupé antérieurement sans remise en question de leur emploi

Les agents dont la dérogation sur leur emploi a été levée, restent sur leur poste. L'intégration de ces agents dans le « stock » défini par l'Instruction Ministérielle du 27 juillet 2015, prévoit le maintien sur leur poste des agents sous CDD et sous CDI sans remise en cause de leur poste par un agent titulaire : **« 1/ en ne remettant pas à la vacance les emplois occupés avant échéance des CDD 2/ en n'envisageant pas la rupture de leur CDI au motif qu'un agent titulaire est susceptible d'occuper l'emploi »**

Cette règle est rappelée par la Circulaire DGAFP d'application du 5 avril 2017⁸ du Décret relatif aux emplois dérogatoires : **« Le législateur, en prévoyant expressément l'application de la réglementation spécifique régissant les agents contractuels dont les emplois sortent du champ de la dérogation, a entendu que la situation de ces agents ne puisse pas être remise en question par le recrutement, d'un fonctionnaire suite à la sortie de la dérogation »**

Dans les conditions du cadre de gestion antérieure : rémunération, carrière et mobilité interne

Les agents dont la dérogation sur leur emploi a été levée, restent gérés par leur cadre de gestion spécifique antérieur (même dans les établissements où il n'y a plus d'emplois dérogatoires) au titre de l'application du dernier alinéa de l'Article 3 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 :

Article 3 Modifié par Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 43 : « Les agents occupant un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux 2° et 3° du présent article et dont l'inscription sur cette liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements ou institutions et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu. »

Ce que rappelle la Circulaire DGAFP du 5 avril 2017 dans le chapitre **« Préservation des droits des agents relevant d'un emploi qui sort du champ de la dérogation »** :

« Le législateur a donc expressément prévu le maintien de la réglementation spécifique applicable à ces agents et entendu faire respecter les garanties prévues par les stipulations de leur contrat ou par

6 Dernier alinéa de l'article 3 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

7 Chapitre I-1 et I 1-2 page 4/8 de l'Instruction ministérielle du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs.

8 Circulaire du 5 avril 2017 (DGAFP) relative aux dérogations au principe général de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires dans les établissements publics à caractère administratif de l'État.

leur quasi statut » (cadre de gestions spécifiques à chaque établissement). « **Les quasi-statut existants continuent donc de servir de fondement pour définir la rémunération des agents, sa progression – y compris celle liée aux avancements de catégorie – ainsi que les conditions de leur mobilité interne à l'établissement** ».

L'ancienneté conservé

Les agents CDD ou CDI, dont la dérogation sur leur emploi a été levée voient leur ancienneté acquise sous leur ancien emploi dérogatoire (CDI ou CDD article 3-2) préservée et acquise pour leur ouverture de droit comme le rappelle la Cirulaire DGAFP du 5 avril 2017 : « **l'ancienneté antérieurement acquise sur le fondement du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 est prise en compte pour l'ouverture des droits ouverts par le décret du 17 janvier 1986.** »

... OU DEVENIR TITULAIRE

Un droit fondamental ouvert aux agents contractuels des EPA dérogatoires.

Le processus en cours est donc une chance, car il ouvre de nouveaux droits aux agents contractuels, eux seuls et individuellement feront le choix d'user ou non de ce nouveau droit. Ce choix d'entrer dans le processus de titularisation est réservé aux agents contractuels dont la dérogation sur leur emploi a été levée.

Le processus de titularisation : les conditions d'ancienneté

Dans le cadre de la levée de la dérogation, le processus de titularisation « Sauvadet » est enclenché.

Pour les besoins permanents, pour être éligible à la titularisation, ce sont les critères de cette loi qui s'appliquent au regard de la situation de l'agent au 31 mars 2016 :

- tous les agents en CDI au 31 mars 2016 sont éligibles ;
- tous les agents sous CDD correspondant à un besoin permanent⁹ qui ont 4 ans d'ancienneté en ETP cumulés dans le même établissement dérogatoire, soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2016, soit au moment de l'inscription au concours réservé et dans ce cas au moins 2 ans au cours des 4 années précédant le 31 mars 2016 ;

En effet, les agents qui n'ont pas l'ancienneté requise devraient pouvoir continuer à cumuler de l'ancienneté car le processus de titularisation est ouvert jusqu'au 31 décembre 2020 comme le rappelle la Cirulaire DGAFP du 5 avril : « **Le projet d'ordonnance...prévoit la possibilité, pour ces mêmes agents, de bénéficier de ce dispositif d'accès à l'emploi titulaire jusqu'au 31 décembre 2020.**¹⁰ » Ainsi, un agent qui aurait par exemple deux ans d'ancienneté au 31 mars 2016 pourrait prétendre à une titularisation à compter du 31 mars 2018, à condition bien sûr que les concours soient ouverts à ces dates, la CGT y veillera !

Pour des besoins non permanents (remplacement, surcroît d'activité, besoin saisonnier : Article 6 Quater, 6 Sexies, ex Article 6-2) à 70 % d'un temps plein dont la dérogation sur leur emploi a été levée sont aussi éligibles au processus de titularisation les agents recrutés sous CDD. Les anciennetés requises sont de 4 années de service effectif en ETP au cours des 5 années précédant le 31 mars 2016 dans le même établissement dérogatoire.

Pour les anciennetés requises, les périodes de temps incomplets ou partiels supérieurs à 50 % d'un temps plein sont comptés comme un temps plein. A moins de 50 %, elles sont comptées comme un 3/4 de temps plein.

Le processus de titularisation: « le concours réservé »

Le processus de titularisation ouvre le droit à se présenter à un concours « réservé » aux seuls agents éligibles à la titularisation, dont les épreuves seront adaptées afin de valoriser l'expérience professionnelle que le candidat a acquise dans son emploi¹¹. Pour les catégories C il s'agit d'un entretien oral devant un jury, pour les catégories B, un entretien oral avec présentation d'un dossier RAEP et pour les catégories A, il est prévu une épreuve écrite d'admissibilité suivie d'un entretien oral¹².

Pour chaque concours réservés à la titularisation, le nombre de postes ouverts est égal au nombre d'inscrits. La titularisation se fait sur place (sur l'affectation du contractuel) à l'issue d'une période dite de stage (durée

9 : sous contrat Article 3-2 mais aussi sous Article 6 (ex Article 6-1) pour des besoins permanents à temps incomplet à 70 % d'un temps plein abusivement utilisé par certains EPA dérogatoires sur de l'emploi dérogatoire.

10 Ordonnance gouvernementale soumise à arbitrage.

11 Dossier RAEP : Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnels.

12 A l'exception du corps des Ingénieurs d'Etude pour qui il est demandé un dossier RAEP, un dossier scientifique et un entretien devant un jury.

de 6 mois pour les corps de catégorie C et un an pour les autres). L'agent éligible à la titularisation a la possibilité de se présenter au concours réservé du corps de son choix dans la catégorie d'emploi (A, B ou C) correspondant à ces fonctions en tant que contractuel. Avec les formations de préparation aux concours réservés qui doivent être mises en place par l'administration, les chances de succès sont donc réelles. En cas d'échec au concours, l'agent réintègre son poste en CDI et il aura la possibilité de se présenter de nouveau mais une seule fois par an. Le lauréat qui changerait d'avis au bout de sa période de stage aura la possibilité de renoncer au bénéfice du concours, il réintègrera alors son poste avec son ancien contrat.

La CGT-Culture demande que les administrations fassent le recensement précis des emplois restant dans la dérogation pour lesquels des qualifications professionnelles particulières sont requises et de ceux qui en sortent afin que chaque agent recruté sur l'ancienne version des emplois dérogatoires soit destinataire d'un courrier administratif d'éligibilité ou non au processus de titularisation, l'informant de la catégorie dans laquelle il peut être titularisé (A,B ou C) et à titre indicatif le corps d'accueil correspondant aux missions qu'il exerce.

Les conditions d'intégration dans les corps de titulaires

A l'issue du concours réservé et de sa période de stage et après que la Commission Administrative Paritaire (CAP) dans laquelle siègent à parité les représentants syndicaux rende un avis, l'agent est titularisé au premier grade du corps qu'il a choisi d'intégrer. Il sera reclassé à un échelon tenant compte de son ancienneté sous certaines conditions. Selon les catégories A, B ou C, pour ce calcul d'intégration, l'ancienneté (cumul des temps de services exercées en tant qu'agent public, tous services et tous employeurs publics confondus) est conservé à 75 % pour les catégories C et B et à 50 % pour la catégorie A. La totalité des services effectifs sont considérés comme des services accomplis dans le corps d'intégration permettant aux agents titularisés de postuler directement aux examens professionnels afin d'accéder au grade supérieur¹³. En général cinq ans d'ancienneté dans le grade sont requis pour prétendre à une promotion au grade supérieur.

La rémunération des agents titularisés

Dans le cadre d'une titularisation, la loi prévoit le maintien total de la rémunération indiciaire pour les emplois de catégorie C dans la limite du dernier échelon du premier grade soit en 2017 $IM367 \times 4.68601\text{€} = 1719.76\text{€}$ Brut mensuel et en 2020 $IM382 = 1790,05\text{€}$ Brut mensuel. En plus de son salaire indiciaire, l'agent titulaire bénéficie des primes statutaires (IFSE) dont le montant peut compenser sa perte de rémunération.

Concernant les emplois de catégories A et B, seul une partie de la rémunération indiciaire est garantie : 80 %, pour la catégorie B et 70 % pour la catégorie A. Là encore, le régime indemnitaire (IFSE) vient s'ajouter à la rémunération indiciaire et peut compenser les éventuelles pertes de salaire. Depuis la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires, les plafonds des primes ont été relevés ce qui donne plus de marge de manœuvre au Ministère qui par ailleurs s'est engagé pour tous les agents titularisés dans le cadre du Sauvadet à maintenir au minimum une rémunération globale (salaire indiciaire plus régime indemnitaire) équivalente à 90 % de la rémunération antérieure. La CGT revendique que les titularisations se fassent sans perte de rémunération globale.

L'évolution de carrière

Avec son ancienneté de service public effectif conservée comme ancienneté dans son corps d'intégration, (l'agent éligible a déjà 4 ans au minimum requis pour la titularisation) l'agent titularisé peut passer directement les examens professionnels lui permettant de passer au grade supérieur.

Intégré dans son nouveau corps, l'agent titularisé voit sa situation évoluer : évolution indiciaire à l'ancienneté, promotion de grade, promotion de corps, changement de filière (scientifique, administrative, technique...), mobilité d'affectation choisie après avis de la CAP

Conclusion : la titularisation, c'est un droit et un choix !

La levée de la dérogation permet d'ouvrir de nouveaux droits aux agents contractuels. Utiliser ou non ce droit relève du choix de chacun en fonction de sa situation et de ses aspirations. Le statut de fonctionnaire offre des garanties en matière de sécurité de l'emploi, d'équité, de transparence, de rémunération, d'évolution de carrière, de mobilité... L'important est de faire ce choix en toute connaissance de cause de tous les droits garantis par les textes.

Pour tous renseignements complémentaires, contacter la CGT-Culture par mail avec comme objet : Titularisation 2017 à cgt-culture@culture.gouv.fr

¹³ Article 11 du Décret 2012-631 du 3 mai 2012 relatifs aux conditions d'éligibilité aux concours réservés.