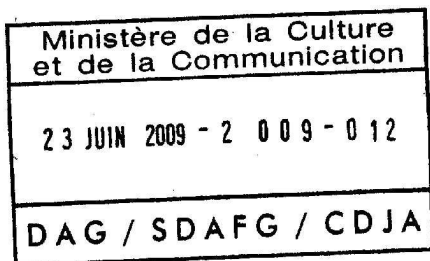


Ministère de la Culture et de la Communication

Le Ministre

23 JUIN 2009



Nos réf. : CC/14868/NBO

Mesdames et Messieurs
Les directeurs et délégués d'administration centrale,
Mesdames et Messieurs
Les directeurs régionaux des affaires culturelles
Mesdames et Messieurs
Les présidents et directeurs d'établissements
Public (pour information)

Objet : Circulaire relative à la gestion et la rémunération des agents non titulaires du ministère de la culture et de la communication.

Références :

- 1/ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- 2/ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- 3/ Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,
- 4/ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
- 5/ Circulaire DGAFP n° 1262 du 26 novembre 2007 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Modification décret n° 86-83 du 17 janvier 1986,
- 6/ Circulaire du 15 octobre 1999 relative aux conditions de recours à des agents non titulaires rémunérés sur crédits.

Annexes : 2

En application de l'article 3 du Titre I^{er} du statut général de la fonction publique d'Etat, les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Par dérogation au principe énoncé ci-dessus, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1/ En application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4 – alinéa 1) ;

.../...

- pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article 4 – alinéa 2) ; .

2/ En application de l'article 6-1 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée :

Pour les emplois qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet sont assurées par des agents contractuels.

Aucun recrutement d'agent contractuel ne peut intervenir si le poste n'a pas préalablement été proposé à la vacance aux agents titulaires du ministère dans le cadre des procédures internes de mouvement, puis aux agents titulaires des autres administrations par parution de la fiche de poste sur le site de la fonction publique.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, en modifiant la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée, conduit à la création de contrat à durée indéterminée dont les conditions de gestion dans le temps ne sont pas encadrées par des dispositions interministérielles. Le ministère de la fonction publique a clairement indiqué qu'il n'entend pas à cette occasion modifier l'économie générale du recours aux agents non titulaires qui reste dérogatoire par rapport aux principes de la fonction publique de carrière.

Compte tenu de ces éléments, le ministère de la culture et de la communication a souhaité mettre en œuvre un dispositif de gestion des agents non titulaires afin de prendre en compte les nouvelles conditions d'emploi de ces agents.

Le principe de cadrage élaboré tient compte des directives de la DGAFP rappelée dans la circulaire du 26 novembre 2007 et doit permettre à l'administration d'atteindre les objectifs suivants :

- élaborer, dans un souci de préservation de l'équilibre général des rémunérations du ministère, un cadre de gestion en cohérence avec la situation des agents titulaires exerçant le même niveau de responsabilités
- homogénéiser le positionnement des agents non titulaires dans un groupe de rémunération au regard des fonctions exercées
- mettre en place une gestion des compétences et des carrières
- reconnaître, par l'introduction d'une part variable, la manière de servir dans l'atteinte des objectifs assignés dans le cadre de l'évaluation.

La présente circulaire a pour objet de fixer les modalités de gestion des agents non titulaires rémunérés sur le budget de l'Etat. Elle a vocation à servir de cadre de référence pour la gestion et la rémunération des agents non titulaires des établissements publics administratifs.

1/ Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des personnels contractuels recrutés au titre des articles 4 et 6-1^{er} alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

.../...

Elles ne s'appliquent pas :

- aux agents titulaires détachés sur contrat,
- aux agents recrutés dans le cadre de l'article 34 la loi du 12 avril 2000 dite «Berkani »,
- aux personnels enseignants.

2/ Classification des emplois

Le nouveau cadre de gestion comporte la constitution de cinq groupes d'emplois auxquels sont rattachés des bornes indiciaires liés notamment à la typologie des missions découlant du niveau de diplôme ou de l'expérience professionnelle équivalente et du niveau de responsabilité.

Un sixième groupe d'emplois non indicé est spécifique aux emplois de direction du ministère.

Les fonctions de chaque agent conduisent à déterminer le groupe d'emploi applicable à sa gestion indiciaire.

Niveau de fonctions	Catég. FP équivalente	Groupe	IM plancher	IM plafond
Exécution	C	1	350	570
Intermédiaire	B	2	400	750
Encadrement/ conception	A	3	540	870
		4	620	1100
		5	820	1400
		Hors groupe	Emplois dirigeants – rémunérations personnalisées	

Une typologie des principales fonctions attachées à chaque groupe d'emploi (cf. annexe 1) est constituée pour l'ensemble des agents non titulaires par niveau de fonctions et de qualifications. La typologie des fonctions est établie à partir des profils de poste et du référentiel des métiers.

3/ Rythme et montant de l'avancement

Une évolution indiciaire, liée à l'ancienneté, est fixée à intervalles prédéterminés par référence au dernier changement d'indice pour les groupes 1 à 4. Pour le groupe 5, il n'est pas prévu d'avancement à intervalles prédéterminés. Pour le « hors-groupe », qui concerne les dirigeants, la rémunération est personnalisée.

Les rémunérations sont exprimées en points d'indice de la fonction publique et sont actualisées en fonction de l'indexation de la valeur du point.

L'avancement à intervalles prédéterminés est automatique, sauf avis contraire motivé du supérieur hiérarchique.

.../...

Le supérieur hiérarchique doit faire connaître par écrit à l'agent les motifs pour lesquels il refuse cet avancement. L'agent peut, après réception de cet avis, déposer un recours auprès du président de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires.

Un tableau représentant le rythme d'avancement par groupe est joint en annexe 2.

4/ Part variable

Une part variable peut être attribuée aux agents non titulaires. Son montant maximum est fixé en pourcentage de la rémunération brute annuelle.

Groupe	part variable maximum
1	2 %
2	4 %
3	6 %
4	8 %
5	12 %
Hors-groupe	-

La part variable est liée aux résultats et corrélée avec la procédure annuelle d'évaluation mise en place pour les agents non titulaires. Elle peut être attribuée tous les ans. Elle n'est pas consolidée.

5/ Evaluation

L'évaluation professionnelle est instaurée par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ci-dessus référencé. Cette procédure fait l'objet d'une circulaire à laquelle il conviendra de se référer.

6/ Changement de groupe

Dans l'hypothèse où un agent non titulaire se voit confier des fonctions d'un niveau supérieur, un dispositif de changement de groupe est mis en place pour permettre la mobilité, l'évolution professionnelle et la prise de nouvelles responsabilités.

Le passage d'un groupe de rémunération à un autre est lié à un changement de fonctions répondant à un avis de vacance. Il se concrétisera par l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

7/ Recrutement

Tout nouvel agent est recruté sur la base d'un avis de vacance diffusé selon les dispositions prévues dans le préambule de la présente circulaire. L'avis de vacance fait référence aux qualifications requises et groupe de rémunération définis au titre 2.

L'agent est accueilli dans l'espace indiciaire de référence à l'indice plancher ou en tenant compte de son expérience professionnelle et de ses qualifications.

.../...

8/ Reclassement des agents en fonction

La fiche de poste constitue l'un des éléments principaux de classement.

8-1/ Reclassement dans le groupe

L'administration fait une pré-ventilation des agents dans les groupes selon les fonctions indiquées sur le contrat. Cette proposition de classement et la fiche de poste correspondante sont transmises pour validation au supérieur hiérarchique.

Si le supérieur hiérarchique estime que le groupe proposé ne correspond pas aux fonctions réellement exercées, il propose un nouveau classement accompagné d'une fiche de poste modifiée.

La proposition de classement et la fiche de poste sont communiquées à l'agent pour accord.

En cas de désaccord sur le groupe retenu, l'agent peut présenter un recours auprès de la commission ad hoc chargée de statuer sur la situation de l'intéressé.

8-2/ Reclassement indiciaire au sein du groupe

Ce reclassement indiciaire est examinée au vu des bornes indiciaires du groupe dans lequel l'agent est reclassé.

Trois cas peuvent exister :

A / l'indice de l'agent est situé en deçà de l'indice minimal du groupe

L'agent est automatiquement repositionné à l'indice plancher du groupe sans conservation de son ancienneté.

B / l'indice de l'agent est situé au delà de l'indice terminal du groupe

L'agent conserve son indice à titre personnel.

C/ l'indice de l'agent est situé dans l'espace indiciaire du groupe

L'agent est reclassé au même indice que celui détenu au moment du classement, avec conservation de l'ancienneté depuis le dernier changement d'indice, dans la limite d'un avancement à intervalle prédéterminé.

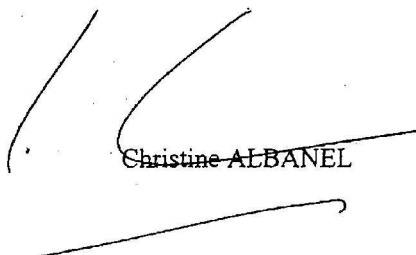
Toutefois, afin de prendre en compte la durée des services de l'agent au sein du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics, les services administratifs examinent la situation de l'agent au regard «du tunnel », espace établi à + ou - 20 % par rapport à la progression moyenne dans le groupe concerné. Tout agent ayant un indice situé en deçà de la limite inférieure du tunnel voit son indice de rémunération ramené à la limite inférieure de cet espace. Dans ce cas, l'ancienneté prise en compte est le cumul des mois travaillés depuis le premier contrat au sein du ministère de la culture et de la communication et dans ses établissements publics.

.../...

Une typologie des principales fonctions attachées à chaque groupe d'emploi (cf. annexe 1) est constituée pour l'ensemble des agents non titulaires par niveau de fonctions et de qualifications. Cette typologie des fonctions, établie à partir des profils de poste et du référentiel des métiers, sert de référence au reclassement des agents.

9/ Entrée en vigueur du dispositif

Ces nouvelles dispositions s'appliquent rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2009.



Christine ALBANEL

Filière administrative

Groupe 1 (équivalent cat. C - FP)	Groupe 2 (équivalent cat. B - FP)	Groupe 3 (équivalent cat. A - FP)	Groupe 4 (équivalent cat. A - FP)	Groupe 5
agent de surveillance/accueil		conseiller sectoriel	conseiller sectoriel	
chauffeur	assistant bibliothécaire	bibliothécaire	directeur adjoint	
agent de service		chef de bureau	chef de bureau	
ouvrier spécialisé	photographe	adjoint chef de bureau		
opérateur imprimerie	chargé d'atelier	adjoint chef de département	chef de département	
standardiste	chargé de magasin	secrétaire général adjoint		
secrétaire	secrétaire assistante	secrétaire général	secrétaire général	
gestionnaire d'exécution dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation	gestionnaire de contrôle, suivi, rédaction dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation	gestionnaire d'analyse, conception, expertise dans les domaines budgétaire, administratif, financier, comptable, formation, documentation, marchés, juridique		
agent de bureau		chargé de production audiovisuelle	Responsable service documentation	
		responsable d'atelier, de magasin		

Filière administrative (suite)

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
cuisinier - maître d'hôtel	chef cuisinier	chargé de communication/presse	chef d'un service de communication/presse	délégué sectoriel
coursier	assistant de communication	chargé de mission/études	chargé de mission/études	directeur d'école d'art/ d'architecture
	commercial (vendeur boutique)	contrôleur de gestion	contrôleur de gestion confirmé	directeur adjoint ou délégué adjoint
		terminologue	terminologue expert	Expert hautement qualifié
		assistant(e) de direction	administrateur	
			expert conseil	
			responsable de projet	

Hors Groupe	
Chef de service	
Chef du D51	
Directeur	
Médecin Chef	

Filière spécialisée

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
agent de sécurité (pompiers/maintenance)	sous-chef d'équipe sécurité (pompiers)	Chef d'équipe sécurité (pompiers)	chef du service sécurité	Médecin
	technicien bâtiment, régie, logistique, audiovisuel	conducteur de travaux	architecte conseil	
	assistant social	chef de centrale		
	infirmière	webmestre	chef de projet multimédia	
		plongeur	archéologue/plongeur	
		Expert fonctionnel	expert fonctionnel	
agent informatique	technicien des équipements locaux	responsable informatique local (DRAC, Ecoles)		Responsable de la sécurité des systèmes d'information
assistant support	technicien d'exploitation	administrateur en SIC	architecte technique	
	concepteur-développeur d'applications	expert en SIC	expert en SIC (confirmé)	
		responsable de cellule informatique	urbaniste des SIC	directeur de projet MOE
		Intégrateur d'applications	chef de projet MOE	responsable domaine métier
		gestionnaires de données et de référentiels métier	chef de projet MOA en SIC	Pilote de production
		infographiste	chef de bureau informatique adjoint	chef de bureau informatique
			expert	

Groupe 1	20 points à l'ancienneté		
	350	429	570
	2 % variable maximum		
	29 ans		

Groupe 2	25 points à l'ancienneté		
	400	499	750
	4 % variable maximum		
	38 ans		

Groupe 3	30 points à l'ancienneté		
	540	659	870
	6 % variable maximum		
	29 ans		

Groupe 4	40 points à l'ancienneté		
	620	779	1100
	8 % variable maximum		
	32 ans		

Groupe 5	pas de progression à l'ancienneté		
	820		1400
	12 % variable maximum		

Hors Groupe			
	Emplois dirigeants – rémunérations personnalisées		

Evolution groupe 1 à 4	
	2 ans
	3 ans

Les rémunérations sont exprimées en points d'indice de la fonction publique. Elles seront actualisées en fonction de l'indexation de la valeur du point.