


Paris, le 17 OCT. 2018



Secrétariat général

Service des ressources humaines


Sous-direction des politiques
de ressources humaines
et des relations sociales

Bureau du dialogue social et de
l'expertise statutaire

Affaire suivie par
Laurène NARPON
laurene.narpon@culture.gouv.fr

182, rue Saint-Honoré
75033 PARIS cedex 01

Téléphone : 01 40 15 77 49

Note à l'attention de

Messieurs les directeurs généraux

Monsieur le délégué général

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs d'établissements
publics

Objet : Modalités de gestion des ressources humaines applicables aux
agents publics rémunérés sur le budget propre (titre 3) des
établissements publics administratifs

La responsabilisation des établissements publics administratifs (EPA)
s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire et de la cohérence d'une
stratégie ministérielle dont les services de l'administration centrale sont les
garants.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de gestion
relatives à l'occupation des emplois permanents des établissements publics
administratifs par des fonctionnaires. Ces modalités ont vocation à
s'appliquer à l'ensemble des EPA sous tutelle du ministère chargé de la
culture à l'exception des établissements bénéficiant, pour le recrutement de
leurs agents, d'une dérogation législative¹. Les emplois inscrits au décret
n°2017-41 du 17 janvier 2017² échappent, également, en raison de leur
spécificité, aux principes développés ci-après.

1.- Les conditions d'affectation et règles de politique indemnitaire applicables aux fonctionnaires rémunérés sur titre 3

1/ Conformément au statut général de la fonction publique, le
fonctionnaire a vocation à exercer, dans les établissements publics
administratifs, dans l'une des positions statutaires énumérées par la loi n° 84-
16 du 11 janvier 1984. La position est déterminée, notamment, selon que
l'emploi à pourvoir correspond ou non aux missions du corps d'origine du
fonctionnaire.

¹ Institut national de recherches archéologiques préventives et Centre national du cinéma et de l'image
animée

² Décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics
administratifs de l'Etat figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier
1984

Aussi, au terme du processus de recrutement initié par la publication d'un avis de vacance de poste, le fonctionnaire devra être, sous réserve des exceptions limitativement énumérées au point 2-, placé en activité, en position normale d'activité ou détaché dans un corps de même catégorie hiérarchique et de niveau comparable. Le fonctionnaire détaché dans un autre corps bénéficie, en vertu du principe dit de la « double carrière », de la reconnaissance mutuelle des avancements acquis en position de détachement dans son corps d'origine et/ou son corps d'accueil.

L'arrêté de placement dans une de ces positions statutaires viendra préciser que la prise en charge en paie du fonctionnaire est assurée par l'établissement.

2/ S'agissant des règles de politique indemnitaire, il revient aux EPA procédant à la rémunération des fonctionnaires qui y sont affectés de définir le régime indemnitaire des agents dans le cadre des principes réglementaires et des dispositions de la note de gestion ministérielle du 22 juin 2018 relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Pour assurer la maîtrise de leurs dépenses de masse salariale sur l'exercice budgétaire, les EPA fixent, dans le cadre de leur autonomie de gestion, le calendrier des campagnes de revalorisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et les dispositions relatives à la mise en place d'un complément indemnitaire annuel (CIA). Toutefois, de façon à garantir l'équité de traitement et la fluidité de la mobilité des agents, les barèmes de revalorisation IFSE s'appliquent uniformément au sein de l'ensemble du périmètre ministériel.

Le tableau joint à la note de gestion du 22 juin 2018 définit précisément pour les EPA procédant à la rémunération des fonctionnaires le champ d'application des dispositions prévues.

2.- La restriction du recours aux détachements sur contrat et les modalités régissant les gains de détachement

Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire. En vertu de ce principe et comme précisé au point 1-, le fonctionnaire se trouve dans une position déterminée par la loi et le règlement. Si le fonctionnaire détaché sur un emploi contractuel demeure dans une situation régulière au regard du statut général, au titre des dispositions de l'article 45° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, cette pratique, par nature exceptionnelle, notamment au sein d'un même département ministériel, doit être encadrée.

Deux cas de figure peuvent être distingués :

1/ Dans le cadre des *nouveaux recrutements* opérés au sein des établissements mono-titre (titre 3) sous tutelle du ministère chargé de la culture, les fonctionnaires recrutés au terme d'un avis de vacance de poste devront désormais être placés dans l'une des positions statutaires énumérées au point 1-.

Le recours au détachement sur contrat ne pourra être justifié, à compter du 1^{er} janvier 2019, que s'il est démontré l'impossibilité de placer l'agent en activité, en position normale d'activité ou détaché dans un corps de même catégorie hiérarchique et de niveau comparable.

2/ S'agissant des *fonctionnaires actuellement détachés sur contrat* au sein des établissements mono-titre et bi-titre, leur situation administrative pourra être préservée jusqu'à échéance de leur contrat. En cas de renouvellement sur le même emploi, le fonctionnaire devra être placé dans une des positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires comme précisé ci-dessus.

Une simple information des commissions administratives paritaires permettra de garantir la transparence de ces situations administratives.

Dès lors, il appartiendra à chaque employeur en capacité de le faire d'assurer la paie des fonctionnaires sur son budget. Cette prise en charge n'a pas à être matérialisée par un acte juridique ad hoc dès lors que dans l'arrêté d'affectation, il est précisé que la prise en charge financière est assurée par l'établissement.

Exception faite du principe rappelé ci-dessus, *seuls deux cas limitatifs* pourront justifier le recours au détachement sur contrat ou le renouvellement de ce dernier sur le même emploi et selon les mêmes spécificités (fonctions dévolues et rémunération) à savoir :

- lorsque l'établissement « bi-titre » (titres 2/3) n'est pas en mesure d'assurer techniquement la paie d'un agent titulaire, et ce, jusqu'à ce qu'il soit doté de cette capacité. Cette perspective s'inscrit dans le cadre du chantier visant à responsabiliser les établissements publics sur l'ensemble de leurs emplois et de leur masse salariale ;
- si, pour les agents actuellement détachés sur un emploi contractuel, le placement dans l'une des positions statutaires définies ci-après ne permet pas de garantir le niveau de rémunération actuellement détenu par l'intéressé.

SCHEMA SYNTHETIQUE RECAPITULATIF

	EP en capacité de payer des fonctionnaires	EP en incapacité de payer des fonctionnaires
	Détachement sur contrat	
DETACHEMENT SUR CONTRAT EN COURS	Maintien du lien contractuel jusqu'à échéance du contrat et placement dans l'une des positions statutaires énumérées au point 1.- sauf si impossibilité maintien de la rémunération	Maintien du lien contractuel et renouvellement autorisés jusqu'à ce que l'EP dispose de la capacité de payer des fonctionnaires
NOUVEAUX RECRUTEMENTS	Dûment justifié à compter du 01-01-2019	Autorisé jusqu'à ce que l'EP dispose de la capacité de payer des fonctionnaires

S'agissant des deux exceptions détaillées ci-dessus, j'appelle votre attention sur le fait que le détachement sur contrat ne doit pas conduire à un gain de rémunération qui compromettrait le retour des intéressés dans leur corps.

Il est utile de rappeler que le Conseil d'Etat a reconnu à l'administration le droit de s'opposer à un détachement sur contrat pour des raisons tirées de l'appréciation de l'intérêt du service, lorsque le détachement implique une différence de rémunération de nature à rendre difficile la réintégration du fonctionnaire dans son corps d'origine³.

Par principe, le gain de détachement ne doit pas être systématique mais être justifié par un accroissement de responsabilités par rapport aux fonctions du corps d'origine.

L'appréciation de l'écart de rémunération se fait au cas par cas, sur la base d'un examen attentif et circonstancié et d'une fiche financière établie par l'administration d'origine.

Cette appréciation prend en compte, a minima, les critères suivants :

- comparaison entre la situation du candidat au détachement et celle de son prédécesseur au même poste, tout en tenant compte de leurs parcours professionnels respectifs et d'une éventuelle évolution du poste à pourvoir ;
- adéquation entre le montant de la rémunération proposée et le niveau du poste offert dans la hiérarchie des emplois et des salaires de l'organisme considéré, par exemple le positionnement dans l'organigramme ;
- prise en compte de la fonction d'autorité et d'encadrement qui sera confiée au fonctionnaire, de l'importance des crédits à gérer ou du chiffre d'affaires de la structure d'accueil.

A contrario, lorsque, à défaut d'affectation, le détachement est opéré sur des fonctions comparables, comportant des responsabilités de niveau équivalent à celles que le fonctionnaire assumait dans son corps d'origine, ou correspondant aux responsabilités normalement dévolues aux membres du corps auquel il appartient, il n'y a pas lieu de consentir un gain de détachement à ce titre.

Néanmoins, pour éviter que, durant la durée du détachement, la rémunération devienne inférieure à celle que l'agent percevrait dans son corps d'origine, il est possible d'accorder, dès la conclusion du contrat, un gain de détachement équivalent au pourcentage d'augmentation de la rémunération du corps d'origine liée aux avancements prévisibles. Cette rémunération doit être calibrée en tenant compte de la durée du détachement au regard des perspectives d'avancement d'échelon.

Le gain de détachement s'apprécie à la date d'effet du détachement. Il est valable pour l'ensemble de la période de détachement. Les avancements obtenus dans le corps d'origine ne peuvent donner lieu à une revalorisation de la rémunération au cours du détachement.

Lors du renouvellement du détachement, la rémunération du corps d'origine à retenir pour calculer le gain de détachement doit tenir compte des avancements d'échelon ou de grade dont l'intéressé a bénéficié pendant la durée du premier détachement, et des indemnités correspondantes auxquelles il aurait éventuellement pu prétendre dans son corps d'origine.

Enfin, il convient de rappeler qu'un agent ne peut se prévaloir d'un droit à la pérennisation d'un gain de détachement à l'occasion d'un renouvellement de détachement ou d'un nouveau détachement sur contrat.

³ CE, 30 juillet 1997, n°175167

Je vous remercie de l'attention particulière que vous voudrez bien prêter à la mise en œuvre et au respect de ces mesures.

Le contrôleur budgétaire et comptable
ministériel

Eric LE CLERCQ de LANNOY

Le secrétaire général

Hervé BARBARET

