



Le 4 décembre 2014 Elections professionnelles dans la Fonction publique

Commission Administrative Paritaire des Adjointes d'Accueil Surveillance et Magasinage

Dans le cadre de l'organisation globale des élections dans la Fonction Publique la totalité des commissions administratives paritaires (CAP) au Ministère de la Culture seront renouvelées **le 4 Décembre prochain.**

Ces élections vont jouer un rôle majeur pour défendre vos missions, vos carrières et faire valoir vos droits individuels et collectifs. Votre vote sera déterminant pour faire vivre la démocratie sociale.

Pourquoi voter CGT Culture

Sur la base des résultats aux élections en 2011 la CGT, qui recueille 25.43% des suffrages sur les trois versants de la Fonction Publique, constitue **aujourd'hui la première force syndicale.** Il en va de même au Ministère de la Culture, lors du référendum de 2010 la CGT-Culture a confirmé sa place **de première organisation syndicale** avec 39% des voix. Vos représentants du personnel agissent à vos côtés, dans vos services et sur votre lieu de travail.

Le rôle des CAP :

La commission administrative paritaire est obligatoirement consultée, pour avis, sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires, notamment :

- Au refus de titularisation, à la prolongation de stage
- A la promotion interne
- A la mutation
- Au détachement
- A la démission
- A l'entretien professionnel (recours)
- A l'avancement d'échelon
- A la mise à disposition, la mobilité
- Au refus de formation
- Aux sanctions disciplinaires

La détermination de la CGT-Culture à faire aboutir des propositions concrètes dans tous les espaces de dialogue social est d'autant plus efficace qu'elle est soutenue par les personnels, vigilants et mobilisés. En renforçant le poids de la CGT, vous lui donnez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications au Ministère de la Culture, vous défendre et faire valoir les valeurs de la Fonction Publique et les missions du service public culturel qu'elle porte haut et fort.

La CGT Culture porte la reconnaissance de la filière accueil, surveillance et magasinage (ASM)

Forte de 3169 agents (bilan de gestion 2012 -contre 3919 agents en 2009 !), la filière accueil, surveillance et magasinage (ASM) représente 25% des agents du Ministère. Elle concourt très naturellement à l'ouverture de sites culturels au public : musées, monuments, archives, domaines, BNF et établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Cette position emblématique fait actuellement l'objet de toutes les offensives du ministère.

En effet, l'équation est posée : la filière est grevée par un **sous-effectif endémique**.

Dès le conflit sur l'ARTT, notre organisation syndicale avait estimé à 400 emplois les créations de postes nécessaires. Depuis, la situation s'est encore dégradée par :

- le dogme des suppressions d'emplois publics avec notamment le non-remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite,
- la non-création d'emploi accompagnant le plan de repyramidage,
- l'extension des plages horaires d'ouverture au public, mais aussi la multiplication des surfaces ouvertes au public.

Les différents services ont eu alors recours à des « rustines » : modification des rythmes de travail par des aménagements des plannings, diminution du nombre théorique d'agents nécessaires pour assurer la sécurité optimale pour le public, réorganisation des prises de congés annuels, restriction des formations professionnelles.

Bref, faire toujours plus avec toujours moins d'agents, au détriment, bien sûr des conditions non seulement d'accueil du public mais aussi de notre travail.

Mais, aujourd'hui le tableau ne s'arrête pas là.

Après avoir nié sa quelconque implication dans les préconisations du rapport Miquel dans le cadre de la RGPP et de son avatar, la modernisation de la fonction publique (M.A.P.), le ministère propose établissement par établissement une solution toute trouvée, l'externalisation des missions :

- à Fontainebleau des postes en salle sont externalisés et la société sous-traitante empiète désormais sur les missions des agents dans le circuit classique de visite,

- à Marseille, au Musée des Civilisations de l'Europe et la Méditerranée (MUCEM),

Par contre au Musée Picasso, **grâce à sa lutte acharnée, la C.G.T.-Culture est parvenue à enrayer le fléau de l'externalisation dans les espaces muséographiques.**

Il n'est donc pas question pour la CGT d'accepter que le ministère livre des pans entiers de nos missions ainsi que notre filière à des intérêts privés et à des sous-traitants. Voilà un combat que nous devons poursuivre tous ensemble impérativement !

Malgré le discours sans cesse réitéré sur la dette publique et la cure d'austérité pour le service public, la diminution des effectifs n'est pas une fatalité en soi et certains secteurs l'ont bel et bien démontré comme au Centre des Monuments Nationaux où nos camarades mènent un combat exemplaire. C'est pourquoi notre première revendication reste l'emploi pérenne.

Il est donc impératif de procéder à :

-des mesures d'urgence pour faire cesser la diminution intolérable des effectifs,
-des créations d'emplois stables et ce, à la hauteur des besoins permanents du service public culturel, afin d'accompagner les projets de créations d'établissements culturels, par la voie de concours externes et internes facilités, permettant aux nombreux non titulaires d'intégrer la filière.

L'année 2011 était la dernière année du plan de repyramidage concédé par l'administration en 2005 sous la pression des personnels. A l'issue des admissions des concours, examens et promotions en juin 2011, la pyramide de la filière ASM a été corrigée pour atteindre : 3% en catégorie A (Ingénieurs des Services Culturels), 14% en catégorie B (TSCBF), et 83% en catégorie C répartis entre 66% aux échelles 4-5 et 6, et 17% à l'échelle 3.

Mais, les chiffres cibles obtenus par la mobilisation des personnels ne sont pas atteints ni pour la catégorie B (17%), ni pour la catégorie C échelle 3 (14%) dont nous réclamons le passage à deux grades au lieu de 4 actuellement.

L'échelle 3 de la catégorie C doit être définitivement et uniquement considérée comme un sas d'entrée pour les agents

La CGT-Culture maintient la revendication d'un nouveau plan de repyramidage pour les personnels de la filière.

recrutés sans concours et ne devrait recenser qu'au maximum 5% des agents de la filière. En aucun cas, des agents ne doivent partir à la retraite, bloqués en échelle 3.

Les échelles 4-5 et 6 regrouperaient 70% des agents de la filière et il est urgent d'appliquer de nouvelles dispositions transitoires, permettant notamment de ne pas devoir attendre 5 ans au minimum pour pouvoir bénéficier d'une nouvelle promotion de grade.

Il n'est pas concevable que des agents partent en retraite, bloqués au grade d'adjoint de 1^{ère} classe. Il faut ainsi augmenter le nombre de promotions pour accroître le nombre d'agents principaux de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe. Cette augmentation doit pouvoir permettre à tout agent de la catégorie C de développer une carrière complète et d'accéder sans difficulté au principalat de 1^{ère} classe.

La catégorie B doit représenter 20% des effectifs. La cartographie des postes de la catégorie B, ou autrement dit la répartition des affectations, ne doit plus être confisquée et « bricolée » par l'administration.

En outre, il faut poursuivre les nominations en catégorie A. 3% des effectifs restent insuffisants. Il est nécessaire de parvenir à 5% des agents de la filière.

Ce repyramidage doit s'accompagner absolument d'un travail de revalorisation et d'enrichissement des missions des agents. Nul besoin d'une énième réflexion ou de confier à un cabinet privé un audit sur la filière. I

Il n'est pas question non plus que la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GEPEC) soit l'outil de la M.A.P. et des suppressions de postes pour proposer aux agents un recentrage des missions sur le « cœur de métier ».

Au contraire, l'enrichissement des missions doit être au fondement des négociations. Par exemple, la médiation culturelle mérite d'être développée pour les catégories A et B ainsi que pour les agents de catégorie C. Ceci est une priorité qui doit être intégrée à une réflexion globale sur nos politiques culturelles. L'habilitation des agents pour la protection du patrimoine pourrait également faire l'objet d'une étude.

Par ailleurs, **la mobilité pour les agents ne doit pas être une illusion.**

Régulièrement lors des séances de CAP, vos élus CGT se bagarrent contre le piège de l'autonomie de gestion des grands établissements comme le Louvre ou la BNF. En effet, le ministère traite les mutations de ces agents comme une demande de détachement issue d'un autre ministère !!! On le voit, la loi de mobilité, combattue par la CGT, s'est bien révélée être un jeu de dupes !

Il suffit pour s'en convaincre de constater qu'au sein d'un même corps d'un même ministère, il n'est pas possible d'obtenir une mutation du musée du Louvre vers le musée d'Orsay, par exemple, alors que seule la Seine sépare ces établissements voisins.

La CGT revendique la suppression immédiate de ces verrous et s'engage avec vos élus à faire respecter le droit à mutation des agents.

Enfin, la C.G.T.-Culture réitère son opposition au projet d'ouverture des musées 7j./7 qui cherche à inféoder nos établissements culturels à la logique marchande de l'industrie touristique. Sans véritable analyse des missions exercées par l'ensemble des personnels concernés, la disposition envisagée menace ouvertement les projets culturels et scientifiques menés au Louvre, au château de Versailles et aux musées d'Orsay et de l'Orangerie.

Devant cette dégradation programmée de nos conditions de travail, la C.G.T. entend poursuivre son combat sans relâche !

Face à ces dangers et au démantèlement de notre filière, rassemblons-nous, et votons pour la liste déposée par la CGT-Culture.

