



XII ème congrès CGT-Culture

Quiberon  
2019

## Textes d'orientations

### ***LIVRET 2/4 : Thèmes professionnels***

- *Filière administrative p.2*
- *Filière technique et ouvrière p. 5*
- *Filière documentation p. 6*
- *Filière enseignement p. 7*
- *Filière ASM p. 12*
- *Filière métiers d'art p. 18*
- *Filière bibliothèque p. 21*
- *Personnels de l'archéologie p. 23*
- *Filière recherche p. 26*

## Filière administrative

La filière administrative est, avec la filière accueil surveillance et magasinage, la plus importante en termes d'effectifs au Ministère de la Culture. Les principaux corps sont : les adjoint(e)s administratif(ve)s, les secrétaires administratif(ve)s et les attaché(e)s. S'ajoutent des corps aux effectifs plus faibles : les administrateurs civils, les inspecteurs de la création et les infirmières. C'est également dans cette filière que se concentrent les contractuels et saisonniers.

### 1 Photographie de cette filière :

Année Corps	2 Nb d'agents			3 Nb d'agents promouvables			4 Nb de promus		
	2012	2014	2017	2012	2014	2017	2012	2014	2017
Adjoint(e)s Administratif(ve)s (3 grades)	1953	1917	1519	949	938	1424	131	125	159
Secrétaires Administratif(ve)s (3 grades)	720	759	938	682	396	796	54	46	89
Attachés (2 grades)	528	562	833	112			13	29	29
Total	3201	3238	3290	1743			198	200	277

### 5 Les constats :

**Du point de vue des effectifs**, le corps des adjoint(e)s administratif(ve)s reste le plus important de la filière. C'est aussi celui qui connaît la diminution la plus marquée (-398 agents en 4 ans par non remplacement des départs à la retraite et non remplacement des mobilités). Le nombre de secrétaires administratif(ve)s a significativement augmenté (+204 agents) sans que ce soit le résultat de promotions de corps, comme on pourrait logiquement le penser. Nous ne pouvons que nous interroger sur cette baisse d'effectifs des adjoints administratifs qui n'a pas pour autant abondé de façon significative le corps des SA. **S'agissant du nombre d'agents promouvables**, on observe toujours un phénomène de «goulot d'étranglement». Pour le corps des adjoints

1 Sources : bilans de gestion du ministère et compte rendu CGT des membres de la CAP

2 Effectif physique, toutes situations administratives confondues

3 Tous grades confondus

4 Y compris au choix, par examen professionnel, tour extérieur

5 L'absence de données régulières sur les corps d'administrateurs civils, ICCEAC... n'ont pas permis une analyse sur tous les corps de la filière mais uniquement sur les 3 corps mentionnés dans le tableau.

administratifs, par exemple, le PPCR (parcours professionnel carrière rémunération) a eu pour résultat de passer de 4 à 3 grades : C1, C2 et C3. Avec la fusion des grades de première classe et Principal 2ème classe, ce sont 896 agents qui, en 2017, attendent une promotion de grade, possible uniquement par le tour extérieur et 394 agents qui stagnent au grade sommital.

Ce phénomène, s'accroît au regard du nombre d'agents réellement promus. L'effectif des secrétaires administratif(ve)s pourrait être augmenté grâce à la promotion des adjoint(e)s administratif(ve)s et créer l'opportunité d'une évolution de carrière pour ces derniers. Mais la politique RH du ministère fait le choix inverse : celui d'appliquer des ratios promus / promouvables ridicules ralentissant considérablement toute amélioration de la carrière, de la rémunération, des parcours et de l'expérience professionnelle. Et en publiant les postes qui se libèrent en catégorie C en catégorie B elle gonfle les effectifs des SA, sans pour autant reconnaître la valeur et le professionnalisme des agents du ministère de la Culture.

Aujourd'hui, il est à constater que les formations aux métiers, lorsqu'elles existent, ne sont pas qualifiantes car elles restent, dans trop de cas encore, non prises en compte pour l'évolution de carrière de l'agent. Exemple : formations aux logiciels spécifiques (comptabilité, marchés publics, etc...).

La CGT-Culture condamne et exige l'arrêt des politiques d'austérité successives consistant à supprimer des postes au sein de notre filière. De la RGPP à la MAP, ces politiques ont conduit, non seulement à ne pas remplacer les départs en retraites, mais aussi à geler les recrutements.

### **Les conséquences :**

La filière administrative présente au Ministère de la Culture une particularité : le choix « historique » de confier à des agents les tâches qui doivent normalement être effectuées par les personnels de la catégorie supérieure. Si à l'origine, cette option a permis de valoriser ces agents, l'absence de déroulement de carrière a très vite engendré de légitimes frustrations.

### **Forte de l'expérience du repyramidage (ses réussites mais aussi ses travers) de la filière accueil, surveillance et magasinage, la CGT – Culture revendique :**

- des créations nettes d'emplois statutaires dans les différents corps de la filière,
- un véritable repyramidage de l'ensemble de la filière administrative jusqu'en catégorie A +, avec notamment de nombreuses requalifications d'emplois dans le corps correspondant aux missions réellement exercées.

- nous revendiquons à minima, une filière repyramidée composée de :
  - ▶ 25 % d'attachés, dans une grille indiciaire A type, de trois grades, soit 50 % au grade d'attaché, 40 % au grade d'attaché principal et 10 % hors classe
  - ▶ 30 % de secrétaires administratives, soit 40 % au grade de classe normale, 35 % au grade de classe supérieure et 25 % au grade de classe exceptionnelle. Cette nouvelle répartition tient compte de l'allongement de carrière dans le cadre de la réforme de la catégorie B.
  - ▶ Tous les adjoints de la filière administrative doivent être intégrés dans le corps des secrétaires au 2/3 de la carrière.
- la suppression d'un grade supplémentaire (passage de 3 à 2 grades) dans le corps des catégories C pour des déroulements de carrière enfin améliorés et plus justes et un départ à la retraite à l'indice minimum 416 comme obtenu lors du passage au RIFSEEP.
- la création urgente et significative de réels débouchés en catégorie A, dans le corps des attachés.
- cette nouvelle pyramide devra tenir compte de manière positive de l'impact de la titularisation des agents contractuels, et de l'intégration proposée dans la filière des agents provenant d'autres filières.
- une réflexion pour lever les blocages des détachements des administrations centrales vers les services déconcentrés et de procéder à l'alignement immédiat des primes sur le régime indemnitaire de l'administration centrale.
- une réflexion sur les missions et leur possible évolution, revalorisation dans l'ensemble des affectations où exercent les agents (services déconcentrés, administration centrale, établissements publics) et sur l'ambivalence de la demande conjointe de spécialisation et de polyvalence.

**La CGT Culture exige :**

- une revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire) et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au «mérite» et à la performance type CIA).
- l'abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.

## **Filière technique et ouvrière**

Le Ministère de la Culture possède une grande variété de métiers techniques et ouvriers répartis sur des musées, monuments, administrations ou écoles de l'hexagone.

Ils interviennent dans des nombreux domaines pour fabriquer, créer, entretenir, en assumant la maintenance, restaurer, mettre en valeur le patrimoine ou bien encore vérifier et réviser les devis des travaux et l'utilisation des bâtiments et des équipements.

Dans la filière ouvrière et technique, les créations de postes, déroulements de carrières, revalorisation indemnitaire, sont depuis des années au point mort, notamment, dans ces branches d'activités de la maintenance et des bâtiments de France.

### **C'est pour cela que la CGT Culture revendique :**

- des créations d'emplois par spécialités afin de supprimer les postes polyvalents qui ne cessent de croître au ministère, surtout dans la cat. C ;
- redéfinir la proportion C, B, A dans cette filière pour tenir compte des spécialités des fonctions et des missions ;
- un repyramidage C, B, A, de l'ensemble de la filière ;
- le passage en adjoint technique principal de 2e classe, pour tous les agents techniques et adjoints de 2e et 1ere classe ;
- le passage automatique en adjoint technique principal de 1ere classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2e classe ;
- une revalorisation équitable des primes pour tous, dans la perspective de leur intégration dans les salaires ;
- une reconnaissance des métiers pénibles pour un départ à la retraite anticipé ;
- la dénonciation systématique de l'utilisation des ateliers et des agents comme renfort des prestataires extérieurs ;
- pérenniser les ateliers et les métiers afin d'assurer la relève.
- réinternalisation de tous les postes externalisés de la filière technique et ouvrière par l'ouverture de concours et examen professionnels. Reprise et plan de titularisation des agents externalisés.

## Filière documentation

### Filière scientifique

Trois corps existants :

**Secrétaires de documentation, catégorie B, 233 agents**

**Chargé.e.s d'études documentaires, catégorie A, 549 agents**

**Conservateurs/trices du patrimoine, catégorie A, 976 agents**

Le véritable enjeu pour la filière scientifique est d'être reconnue. Actuellement, les conservateurs/trices du patrimoine ne font partie d'aucune filière et voient de plus en plus les postes de responsabilité leur échapper tandis que les deux corps de secrétaires de documentation et de chargé.e.s d'études sont le plus souvent intégrés dans une filière documentation.

L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit de donner un débouché naturel et un déroulement de carrière à ces deux corps dits de documentation en reconnaissant le caractère scientifique de leurs missions et leur proximité avec celles des conservateurs/trices.

Cette filière fantôme a une forme de pyramide inversée, à l'exact opposé de ce qu'elle devrait être : c'est pourquoi un **recrutement massif par concours** de secrétaires de documentation et de chargé.e.s d'études documentaires doit être organisé au plus vite.

La spécificité de cette filière réside dans la grande variété des missions confiées qui sont déterminées entre autres par le type d'établissements ou de services dans lequel l'agent travaille, le métier qu'il exerce, ses compétences propres. Ainsi, le niveau de responsabilité, d'encadrement, d'autonomie, de pénibilité d'un poste de travail à l'autre peut-être extrêmement différent. Cela dit, la tendance actuelle sur la majorité des postes est à l'augmentation de la charge de travail et des responsabilités confiées. De même, il n'y a souvent aucune véritable différence entre les tâches confiées aux agents de catégorie B et celles confiées aux agents de catégorie A, si ce n'est la rémunération. Par ailleurs, les épreuves des concours de secrétaires de documentation et de chargé.e.s d'études documentaires sont tout à fait inadaptées. Ces deux corps souffrent d'un manque de reconnaissance, et surtout d'une disproportion très importante entre la responsabilité et la complexité des tâches confiées aux agents et le niveau de leur rémunération.

Nous ne nous étendons pas ici sur la « **non revalorisation** » qu'a été le NES, quelques points d'indices supplémentaires pour un rallongement conséquent de la carrière, mais il est important de souligner, qu'une fois encore, la réorganisation de la catégorie B s'est faite au détriment des agents. De plus, alors que l'entrée dans le NES pour les corps de catégorie B était prévue au plus tard pour l'année 2011, ce n'est qu'en octobre 2013 que les secrétaires de

documentation y ont été intégrés, sans rétroactivité financière ! Comme nous le disions déjà, les effets sur les carrières sont plus que préoccupants, ralentissement dans leur évolution, rallongement et un début de carrière quasi similaire à celui de nos collègues de catégorie C, avec des effets réels de “smicardisation” pour les entrants et de stagnation pour l’ensemble de la classe normale.

**C’est pourquoi une véritable revalorisation de l’ensemble de la carrière de secrétaires de documentation est plus que nécessaire.**

Concernant le **régime indemnitaire** de la filière scientifique, force est de constater le décrochage par rapport à la filière administrative du ministère et par rapport aux corps équivalents dans d’autres ministères, sans parler des disparités entre structures du ministère (administration centrale, SCN, services déconcentrés et établissements publics). En conséquence, la CGT-Culture se prononce pour des socles indemnitaires de 6000 euros a minima pour les collègues de catégorie B et de 8000 euros a minima pour les collègues de catégorie A. Elle exige également que les montants de revalorisation pour changements de fonctions, grade (etc...) soient harmonisés entre filières et revus à la hausse.

La CGT-Culture se prononce toujours de manière très ferme **contre l’ensemble des projets de fusion** qui ont touché ou toucheraient aussi bien les secrétaires de documentation que les chargé.e.s d’études documentaires. A l’opposé de ces fusions contre-nature, la CGT-Culture estime qu’il est très important que la filière scientifique se renforce et permette ainsi une coordination des métiers et des savoirs, et une évolution cohérente des carrières.

En effet, les secrétaires de documentation et les chargé.e.s d’études documentaires, souvent très diplômés, occupent très souvent des fonctions de conservateurs/trices officiellement voire *de facto*.

**C’est pourquoi la CGT-Culture revendique que les CHED puissent avoir les mêmes possibilités d’accès au grade de conservateur que les autres corps de la filière scientifique. Au même titre, les secrétaires de documentation peuvent passer en CHED par le tour extérieur.**

La CGT-Culture se prononce également pour un véritable renforcement des tours extérieurs des corps de chargé.e.s d’études et de conservateurs/trices. En effet, si les tours extérieurs étaient plus fournis en postes de chargé.e.s d’études documentaires et de conservateurs/trices et si d’autre part la CES avait un fonctionnement transparent, les agents de cette filière pourraient y trouver une vraie promotion professionnelle. Mais ce n’est pas le cas : il y a un vrai plafond de verre, particulièrement entre chargé.e.s d’études documentaires et conservateurs. Il s’ensuit des blocages de carrières qui

conduisent aujourd'hui les chargé.e.s d'études documentaires à renoncer pour la plupart à « oser » le tour extérieur et à faire reconnaître officiellement leurs compétences.

**C'est pourquoi le fonctionnement actuel de la CES doit être profondément réformé :**

- reconnaissance de la filière scientifique du secrétaire de documentation au conservateur ;
- abaissement de l'ancienneté requise dans un corps de catégorie A de 10 ans à 8 ans ;
- élargissement de l'appel à candidature pour les membres de la CES et rotation annuelle de ses membres ;
- prééminence du compte-rendu d'entretien professionnel sur l'avis du supérieur direct ;
- clarification des critères pour les avis de la CES ;
- restitution au candidat de l'avis de la CES et de ses motivations.

**Repères revendicatifs pour les trois corps :**

- une vraie revalorisation de la filière scientifique du Ministère avec le maintien intégral des corps existants et le respect des différents statuts ;
- en ce sens, la CGT-Culture réaffirme son attachement au maintien du corps de catégorie B des secrétaires de documentation ;
- plutôt qu'une fusion du corps des secrétaires de documentation et de celui des chargé.e.s d'études documentaires : le passage en chargé.e.s d'études documentaires des secrétaires de documentation ayant (par exemple) accompli au moins 15 ans de travail dans le corps des secrétaires de documentation ; le passage dans le corps des conservateurs/trices du patrimoine des chargé.e.s d'études documentaires ayant (par exemple) accompli au moins 15 ans de travail dans le corps des chargé.e.s d'études documentaires.
- une réforme de la CES afin d'ouvrir largement et prioritairement le corps des conservateurs/trices aux chargé.e.s d'études documentaires
- un concours annuel de recrutement en secrétaires de documentation, chargé.e.s d'études documentaires et conservateurs/trices avec des postes budgétaires en nombre suffisant pour alimenter la filière, renverser sa pyramide, remplacer les départs à la retraite et offrir un nombre conséquent de postes aux tours extérieurs ;
- une augmentation significative des indices d'entrée et terminaux bruts pour les secrétaires de documentation et les chargé.e.s d'études documentaires.
- la hausse significative des socles indemnitaires et montants de revalorisation pour les trois corps de la filière (conservateurs/trices du patrimoine, chargé.e.s d'études documentaires, secrétaires de documentation).



## **Enseignement**

Les enseignants du Ministère de la Culture représentent plusieurs milliers d'agents qui exercent principalement dans trois grands secteurs d'enseignement : les écoles d'architecture (22 écoles d'architecture, 2 de paysage), les écoles nationales supérieures d'art (7 écoles en région et 3 à Paris avec des diplômes agréés master et pour certains, des 3e cycle en partenariat avec des universités) et les conservatoires de musique, danse et théâtre.

### **Les emplois**

Ces emplois sont pourvus tantôt par des titulaires, tantôt par des enseignants non-titulaires en CDD ou CDI (dont de nombreux ex-"vacataires" ainsi peu ou prou stabilisés), selon une proportion très variable selon les écoles. Les écoles d'art parisiennes (ENSAB, ENSAD, ENSCI) ont très peu de titulaires et une grande majorité de contractuels.

Dans un grand nombre de cas, ces emplois, qui correspondent à des missions permanentes, justifient un statut d'emploi de fonctionnaire et rendent nécessaire un plan de titularisation.

Dans la période actuelle, où la demande de formation dans les métiers de la création de valeurs culturelles s'accroît, les effectifs doivent être revus à la hausse pour assurer les missions de service public d'enseignement supérieur, tout particulièrement dans les écoles d'architecture, domaine de formation en attente d'un rééquilibrage des moyens à la hauteur des enjeux de la Nation.

### **La rémunération**

Les niveaux de rémunération, les temps d'enseignement et les modalités de recrutement comportent des différences importantes entre les différents secteurs et souvent entre les établissements eux-mêmes. Dans les écoles d'architecture, le décret de 2017 a permis à ces enseignants d'acquérir le statut d'enseignant-chercheur et la rémunération correspondante.

L'application de l'instruction du 23 juillet 2013 instaure l'indice plancher (321) pour les enseignants non-titulaires, ce qui correspond au SMIC. Cette disposition ne respecte pas l'égalité des salaires. Nous devons centrer nos forces sur l'application de l'indice 540 du premier groupe de rémunération de catégorie A de la grille de rémunération dite Albanel (454 indice de référence des maîtres-assistants en début de carrière) à tous les enseignants contractuel, quel que soit leur statut. La création du CNECEA sur le modèle du CNU a transformé les

modalités de recrutement en instaurant une première phase d'habilitation sur le modèle du recrutement des enseignants-chercheurs à l'université.

Dans les écoles d'art, le décret de 2002 régissant le statut des professeurs des écoles nationales (PEN) a été tout récemment toiletté et la grille indiciaire améliorée (vote au CTM du 17 juin 2019). Ces écoles sont cependant toujours en attente d'un véritable reconnaissance de leurs missions de recherche : un décret recherche venant compléter le décret statutaire principal est en cours de négociation. Il n'est cependant pas sûr qu'il suffise.

### **La pédagogie de projet face au parcours académique**

Les études en écoles d'art, d'architecture et de paysage ont par nature toujours été guidées par une pédagogie de projet plaçant l'étudiant et son projet plastique au centre de la pédagogie. Cette singularité pédagogique doit être défendue par le ministère et maintenue au niveau du doctorat. Sa reconnaissance implique une approche radicalement nouvelle des tâches incombant aux personnels faisant fonctionner les écoles. Ces réformes imposées depuis 2002 (application du protocole de Bologne, 1999, LMD) et réalisées doivent être reconnues.

### **État de la négociation dans les écoles d'architecture**

Aujourd'hui le SNEA aborde la dernière phase des négociations sur la modification du statut des écoles d'architecture, des enseignants et la mise en œuvre d'un plan de résorption de la précarité sur 5 ans pour 600 enseignants non titulaires.

### **Etat de la négociation dans les écoles d'Art**

Un syndicat national des Écoles nationales supérieures d'Art a été créé en 2017 : le LENA CGT.

Partagé entre les écoles nationales, les universités d'arts plastiques, les écoles d'art territoriales, l'enseignement supérieur de l'art et du design est très morcelé. Les ENSArt cherchent à mutualiser avec les écoles d'art territoriales les revendications induites par la réforme de Bologne mais pâtissent de leurs tutelles différentes. Ce qu'elles partagent cependant, c'est le peu de considération du ministère pour la réformes qu'attendent ces écoles, le ministère s'étant concentré pour l'instant sur les 3 écoles parisiennes.

Les écoles d'art territoriales fonctionnent avec des statuts de type EPCC inadéquats pour leur fonctionnement, bien que conseillés par le MC.

Concernant les Ensart, l'aboutissement de la négociation sur la grille indiciaire négociée avec l'administration depuis 2014 et votée au comité technique ministériel d'avril 2017 n'a été obtenue au terme de 6 mois de blocage des 7

écoles nationales d'art de région, que grâce à un arbitrage interministériel mené par la directrice de cabinet.

Il est impératif que le MCC accompagne le corps des professeurs vers une véritable reconnaissance de leur statut « enseignement supérieur » (en particulier sur la question de la recherche effectuée dans les écoles d'art) et du cadre du LMD, quel que soit leur cadre d'emploi.

### **L'enseignement supérieur au ministère**

Le MCC doit engager d'urgence de multiples chantiers dans le contexte de l'enseignement supérieur qui est délivré par les personnels et régulé par le LMD. Cette inscription dans l'enseignement supérieur doit impliquer une réévaluation des temps d'enseignement et une requalification des missions. Si les enseignants-chercheurs des écoles d'architecture se voient affecter des décharges pour la recherche, le décret de 2002 régissant les missions des professeurs des écoles d'art n'est modifié qu'à minima.

Une nouvelle instance a été fondée en 2018, le CNESERAC (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistique et culturelle). La fondation du CNESERAC doit être l'occasion de permettre et faciliter l'apparition et les fonctionnements des unités et labos de recherche opérationnels dans les établissements et adossés à la pédagogie de projet. Ces activités et productions doivent servir de base à la définition et adoption d'un véritable statut d'enseignant-chercheur au sein du MCC et à la reconnaissance d'une recherche artistique.

### **Dissensus cabinet / administration**

Si le cabinet s'est toujours montré favorable à des avancées sur ces questions du statut des enseignants et de la résorption de la précarité, le secrétariat général et la DGCA ont toujours bloqué la mise en œuvre de ces engagements, faute d'avancer sur le statut des PEA (professeurs des territoriales), et faute de réflexion sur un doctorat adapté aux écoles d'art.

Dans l'état actuel des discussions sur le statut des enseignants et de la recherche et dans le contexte de réduction du périmètre des missions de l'administration du ministère (SG/DGCA), nous avons à craindre un effet particulièrement délétère de ce dissensus. À l'échéance de la fin de cette année 2019 nous saurons si les cinq dernières années de négociation étaient un écran de fumée ou une réalité.

**Avec les enseignants, la CGT-Culture doit développer son réseau syndical « enseignement supérieur » afin de construire une force organisée et rassemblée sur ces thématiques au Ministère de la Culture.**

## Filière accueil surveillance et magasinage

### Défense et développement de l'emploi statutaire et réelles évolutions de carrière au sein de la Filière ASM

#### Des créations d'emplois statutaires

La CGT-Culture réaffirme la nécessaire défense et le développement de la filière ASM. A ce titre, la voie normale de recrutement pour l'accès à l'emploi public est celle du concours.

La CGT-Culture manifeste son opposition à l'externalisation de nos missions, qui affaiblit notre statut, et **revendique en priorité leur réinternalisation.**

Par ailleurs, elle condamne et exige l'arrêt des politiques d'austérité successives qui ont consisté à supprimer des postes au sein de notre filière. De la RGPP à Action publique 2022, en passant par la MAP, ces politiques ont conduit, non seulement à ne pas remplacer les départs à la retraite mais aussi à geler les recrutements.

C'est pourquoi, afin de combler le sous-effectif chronique qui porte atteinte à l'exercice même d'un service public de qualité, nous exigeons l'arrêt de toute suppression d'emploi et **la création significative d'emplois statutaire**, à commencer par les 250 postes d'adjoints techniques ASM qui ont été supprimés entre 2014 et 2018.

#### La lutte contre la précarité

Dans cette même ligne de défense de l'emploi statutaire, la CGT-Culture poursuit son combat contre l'emploi précaire au sein de notre filière. Nous revendiquons **un plan de titularisation pour les agents non titulaires exclus du dispositif Sauvadet. Nous nous opposons au recours à des agents contractuels dans des conditions qui ne sont pas strictement définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.** C'est dans cette perspective d'intérêt collectif qu'il est nécessaire par tous moyens, y compris par la voie de recours en justice, de faire respecter de tels textes en prenant appui notamment sur l'instruction du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministre chargé de la culture.

S'agissant des salariés de droit privé, **la CGT-Culture condamne sévèrement le recours illégal à des CDD pour occuper des postes devant normalement être en CDI et liés à des besoins permanents.**

La CGT-Culture continue à s'opposer à toute dérogation sur des emplois statutaires à temps complet dans les établissements publics du MC comme dans les services de l'Etat.

### **La nécessité d'un nouveau repyramidage**

Force est de constater que les objectifs prévus par le 1<sup>er</sup> repyramidage n'ont pas été atteints. En effet, au terme de ce processus, nous aurions dû obtenir 3 % en catégorie A, 17 % en catégorie B et 80 % en catégorie C.

La CGT Culture propose de mener un second plan pluriannuel de repyramidage afin de modifier la répartition entre les 3 catégories, mais aussi une nouvelle répartition au sein de chaque catégorie :

- 10 % de la filière en catégorie A, dont 20 % des personnels en catégorie hors classe, 40 % en classe principale 40 % en classe normale.

A cet égard, l'arrêté fixant la liste des fonctions conduisant à l'inscription au tableau annuel d'avancement pour les promotions au grade d'ISCP "hors classe ne doit pas cibler des postes dans des établissements donnés mais doit ouvrir largement, sous les conditions revendiquées par nos représentants du personnel, la possibilité d'accéder au grade hors classe et ce, dans tous les territoires, sans laisser pour compte les services déconcentrés, les établissements publics et les services à compétence nationale sis dans les régions hors de l'Ile-de-France.

Par ailleurs, il est impératif que ce texte soit promulgué et que soient définis les taux promus / promouvables (c'est-à-dire le pourcentage du nombre d'agents promus rapporté au nombre d'agents promouvables) pour les promotions non seulement en attente des années passées mais aussi de 2019 et 2020 pour les deuxième et troisième grades, de façon à permettre à tout agent de la catégorie A de développer une carrière complète et d'accéder sans difficulté au grade hors classe.

- 30 % de la filière en catégorie B, dont 30 % des personnels en classe exceptionnelle, 35 % en classe supérieure et 35 % en classe normale étant précisé que 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 ;
- 60 % de la filière en catégorie C. Le grade C1 de la catégorie C doit être définitivement et uniquement considérée comme un sas d'entrée pour les agents 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 C2.

Pour cela une amélioration des taux promus / promouvables est indispensable.

En effet, ces taux ont régressé. Le taux global a été divisé par deux durant la dernière mandature de la CAP, passant de 15,5 % à 7,6 %. Ainsi, il y a eu 120 promotions en moins en 2018 !

De surcroît, par effet du dispositif « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) notre corps connaît 457 agents à la base (grade C1), 2167 agents au centre (grade C2) ! et 371 agents à son sommet.

Il est donc urgent d'augmenter le nombre de promotions pour accroître le nombre d'agents en C2 et en C3. Cette augmentation doit pouvoir permettre à tout agent de la catégorie C de développer une carrière complète et d'accéder sans difficulté au dernier échelon du grade C3.

Pour parvenir à ces objectifs la CGT-Culture revendique l'organisation de concours externes qui garantissent les promotions au choix et des concours internes accompagnés de véritables créations de poste. En conséquence, il est impératif qu'un nombre suffisant de promotions de grade et de corps soient prononcées.

### **La revalorisation de nos missions**

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. Il n'est pas question non plus que la gestion directe, bras armé de l'action publique 2022, et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GEPEC) soit l'outil pour procéder à des suppressions de postes et proposer aux agents un recentrage des missions sur leur prétendu « cœur de métier ».

Au contraire, l'enrichissement des missions doit être au fondement des négociations. Par exemple, il s'agit de développer la médiation culturelle pour les agents de catégories A, B et C. C'est une priorité qui doit être intégrée à une réflexion globale sur nos politiques culturelles. Commenant par l'accueil auprès des agents de catégorie C, la médiation culturelle se décline dans les services qui ont pour vocation par exemple la diffusion culturelle auprès des publics et qui organisent les visites ou travaillent à améliorer l'accès aux œuvres culturelles pour tous les publics. La CGT-Culture invite à prendre la mesure de ces missions à leur juste valeur. Les agents de chaque catégorie doivent pouvoir bénéficier des débouchés relatifs aux métiers de la médiation culturelle par le biais de formations notamment. Les perspectives de carrière doivent être développées et les métiers et missions bien définis, ce qui devrait permettre de valoriser la filière.

Les délégués du 12<sup>e</sup> congrès de la CGT-Culture mandatent la future CE pour constituer en son sein un groupe de travail sur la question spécifique de la

« Médiation culturelle » dans la filière ASM. Sous l'égide de la CE, les conclusions et préconisations des travaux seront présentées lors du prochain Comité Général de la CGT-Culture. Ce groupe de travail devra notamment prendre soin et veiller à protéger les métiers, missions et organisations du travail déjà existants en la matière. La CGT-Culture revendique la sécurisation des parcours et des spécificités des métiers de la médiation culturelle en protégeant la diversité des statuts et des catégories

### **Le développement nécessaire de formations**

Dans la finalité de permettre à l'ensemble des agents de la filière ASM du MC non seulement de mener aux mieux leurs missions de service public mais aussi de faciliter leur mobilité, des efforts significatifs doivent être conduits en matière de formation professionnelle pour accompagner la sécurisation des parcours professionnels et des carrières. A cet égard, la CGT-Culture réaffirme la nécessité pour tous les agents de la filière ASM de bénéficier d'un même droit à la formation et une harmonisation des formations pour l'ensemble des agents de la filière dispensées pour préparer les concours et examens professionnels. Il est nécessaire que tous les agents reçoivent une formation initiale (post-recrutement) conséquente, d'une durée minimale de deux semaines, leur permettant d'appréhender l'environnement professionnel de la fonction publique dans lequel ils seront amenés à évoluer ainsi que leurs missions spécifiques.

Une formation approfondie doit être dispensée pour les ISCP et les TSC tout au long de leur année de stage pour leur permettre d'assumer leurs missions dans de bonnes conditions.

La CGT-Culture revendique que soient augmentés les moyens, budgétaires et matériels, notamment par l'accès à l'outil informatique, pour permettre à tous les agents d'exercer effectivement leur droit à la formation.

La CGT-Culture tient en particulier à dénoncer la dérive qui consiste pour l'Administration, lorsqu'elle examine des demandes de mutation, à faire de certaines formations un pré-requis plutôt que de les dispenser pour permettre aux agents d'occuper le poste souhaité. Les élus CGT en CAP restent extrêmement vigilants et s'opposent à cette pratique inadmissible.

Nous réaffirmons la nécessité de mettre en place pour l'ensemble des agents de la filière, toutes catégories confondues, des formations, en matière d'accueil, de surveillance, de sécurité, de sûreté et de magasinage. Par ailleurs, il est nécessaire d'instaurer des formations en matière de médiation culturelle, en particulier en histoire, histoire de l'art, langues étrangères et des formations facilitant la prise de parole en public notamment pour des publics spécifiques, ainsi que des formations mettant l'accent sur l'apprentissage de nouvelles technologies et de l'outil informatique. L'incendie de Notre Dame a fait la

démonstration du risque pour le patrimoine d'externaliser les cœurs de missions de la filière ASM en matière de sécurité et sûreté. C'est pourquoi les formations de sécurité incendie et intervention doivent être généralisées en fonction des sites et des effectifs. Cela évitera également certains freins à la mobilité en fonction des différents secteurs. Ces formations visent à gagner une valorisation de nos missions qui ne soit pas fondée exclusivement sur le critère de l'encadrement.

Nous demandons enfin la création au sein du MC d'un centre de formation dédié aux missions relatives à la filière ASM et dispensant des préparations égales pour tous aux concours.

## **Une rémunération décente**

### **L'augmentation du point d'indice**

La dernière valorisation du point d'indice n'a pas permis de compenser la perte du pouvoir d'achat des personnels toutes catégories confondues. En effet, si on la rapporte aux pertes accumulées ces dernières années (plus de 6 % depuis 2010), l'augmentation opérée en 2017 – 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017 – est d'un niveau notoirement insuffisant au regard de la situation salariale des agents et des besoins de l'économie en termes de relance par la consommation. A travers cette timide augmentation au demeurant bloquée au 1er janvier 2018 par le gouvernement, la valeur du point d'indice, n'atteindra pas les 5, 443 € qu'elle devrait à tout le moins rejoindre si elle suivait l'inflation (point virtuel indexé sur l'indice INSEE hors tabac). La valeur du point d'indice majoré stagne en effet au 1er janvier 2019 à 4, 6860 €.

C'est pourquoi la CGT-Culture maintient ses revendications en la matière. Une augmentation significative du point d'indice, cumulée à un rattrapage des pertes accumulées, restent donc nos revendications fondamentales.

En janvier 2018, le taux de la retenue pour pension civile (PC) des fonctionnaires de 10,56% a augmenté de 0,27%, d'où une perte de pouvoir d'achat supplémentaire. Ce taux est passé à 10,83% au 1er janvier 2019 et devrait atteindre un taux de 11,10% en 2020. Depuis le 1er janvier 2011 son augmentation cumulée est de 2,71% .

### **La revalorisation des primes et des indemnités**

Avant tout, la CGT-Culture revendique l'intégration des primes dans le traitement brut.

**La CGT-Culture s'oppose à la logique de fonctionnalisation de la rémunération portée par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).** En effet, ce dispositif qui regroupe à la fois une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise



(IFSE) versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées et un éventuel complément indemnitaire annuel (le CIA), remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance. Tout en s'opposant à la mise en place de ce nouveau dispositif, la CGT-Culture exige dès à présent la revalorisation de certaines indemnités et primes qui devront être prises en compte dans l'IFSE.

### **La revalorisation des indemnités**

Sur le plan indemnitaire, les revendications de la CGT-Culture avant la mise en place du RIFSEEP consistaient à :

- faire porter l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'indemnité forfaitaire de travail supplémentaire à 3600 € annuels soit 300 € mensuels ;
- aligner le montant annuel de la prime de sujétions spéciales, sur celui attribué, au titre de l'indemnité de sujétions spéciales des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques aux magasiniers en chef des bibliothèques et revalorisé en tenant compte de l'érosion monétaire due à l'inflation à un montant de 973, 08 € annuels soit 81 € mensuels.

Aujourd'hui l'IFSE a regroupé notamment l'IAT et la prime de sujétions spéciales. Nous revendiquons par conséquent un montant mensuel d'IFSE minimum de 381 € mensuels.

Enfin, nous réclamons que le complément indemnitaire annuel (CIA) soit reversé sur l'IFSE pour chaque agent et ce, selon un montant égal.

### **La revalorisation des primes**

**La prime d'encadrement, prévue par le décret n° 95-154 du 15 décembre 1995 et l'arrêté du 23 décembre 2003 (NOR : MCCB0300131A), toujours en vigueur, qui est une composante de l'IFSE doit être attribuée à tous les TSC dès lors qu'ils exercent effectivement une fonction d'encadrement. C'est pourquoi, les limitations imposées par la réglementation fixant les modalités d'attribution et les montants de la prime d'encadrement doivent être abandonnées.**

**La prime de service et de rendement des ISCP, prévue par le décret n° 2000-950 du 22 septembre 2000, toujours en vigueur, qui est une composante de l'IFSE doit être alignée respectivement sur les montants des groupes 1, 2 et 3 du barème de référence des attachés d'administration centrale du MC.**

**Enfin, la prime de service et de rendement des ISCP ne doit plus être exclusive de l'indemnité pour service de jour férié.**

## **Filière métiers d'Art**

La filière compte 1086 agents répartis en 230 adjoint(e)s techniques des administrations de l'état (ATAE), 705 technicien(ne)s d'art (TA) et 151 chef(fe)s de travaux d'art (CTA). Elle est unique dans la fonction publique, et compte plus de 70 métiers ou spécialités rares. Les agents ont pour mission la préservation, la conservation, la restauration, la création et la production, la présentation et la mise en valeur des collections (œuvres, végétales, animales), et l'assistance pédagogique dans le cadre de l'enseignement. Ils sont affectés dans les musées et domaines, monuments, les manufactures nationales, bibliothèques (MC ou BIU) et archives, écoles supérieures d'art ou d'architecture, et à l'Élysée.

Une commission des métiers d'art CGT Culture s'est réunie en 2011 afin de mener une réflexion globale de vingt ans d'existence. Une plate-forme revendicative a été présentée aux instances et aux agents sur les sites, et a permis de mettre en place un rapport de force. Un groupe de travail ministériel a été créé avec de premières avancées notamment en matière de régime indemnitaire. Le travail est toujours en cours à ce jour. La commission ne se réunit plus, malgré les demandes incessantes, et un travail de fond à maintenir. Le travail de fond et les avancées auront permis notamment, la nomination de 400 agents entre 2014 et 2018 dont une forte proportion de promotion, et une hausse significative des primes.

### **Nous revendiquons pour la filière :**

#### **Recrutement**

Tous les départs en retraite doivent être remplacés par des agents sous statut afin de pérenniser les unités de travail et les savoir faire spécifiques voire uniques de la filière. L'anticipation, notamment au travers de la GPEEC, est essentielle, afin de transmettre les savoir faire avant qu'ils ne se perdent. Toutes les unités de travail doivent être maintenues, notamment au plus proche des collections pour les ateliers de restauration.

Nous sommes fermement opposés au projet de recrutement par contrat inscrit dans le projet de loi fonction publique, et ce afin d'éviter tout clientélisme et discrimination.

## **Carrières**

Nous revendiquons Une filière repyramidée composée de :

- 15% de chef(fe)s de travaux d'art, , soit 60% grade de chef de travaux d'art et 40 % au grade de chef de travaux d'art principal.
- 70% de technicien(ne)s d'art, soit 40% au grade de classe normale, 35% au grade de classe supérieure et 25% au grade de classe exceptionnelle. Cette nouvelle répartition tient compte de l'allongement de carrière dans le cadre de la réforme de la catégorie B, et permettra aux agents d'avoir une meilleure évolution de carrière.
- 15% d'adjoint(e)s techniques des administrations de l'état. Le recrutement en catégorie C permettra l'accès à la filière, pour les spécialités où aucun diplôme ou formation de niveau IV existent. Nous revendiquons l'ouverture systématique de concours interne permettant l'accès au corps des techniciens d'art au bout de 4 ans. Tous les adjoints de la filière métiers d'art doivent être rapidement intégrés en dans le corps des techniciens d'art.

Des concours internes doivent être organisés chaque année afin de valoriser les carrières de l'ensemble des agents de la filière, ainsi que des taux de promotion ambitieux permettant d'atteindre les objectifs de proportion ci-dessus.

## **Formation initiale et continue**

Nous revendiquons le maintien des formations initiales existantes et l'apprentissage, ainsi que leur développement partout où cela s'avérerait nécessaire. Ces formations doivent permettre l'obtention d'un diplôme reconnu par l'éducation nationale. Le ministère, les directions métiers et les établissements doivent s'engager sur une politique de formation continue plus ambitieuse, prenant en compte notamment les évolutions des pratiques professionnelles.

## **Concours**

Nous avons obtenu une nouvelle répartition des coefficients entre les épreuves d'admissibilité au profit des techniques professionnelles dans le corps des techniciens d'art (admissibilité : épreuve orale histoire de l'art coefficient 1 et techniques du métier coefficient 2 épreuve écrite coefficient 2, admission : épreuve pratique coefficient 5).

Les membres de jury, émanant des divers établissements, doivent prioritairement être issus du corps et de la spécialité concernée, hormis le président. Nous revendiquons une meilleure formation des membres de jury, afin que la garantie d'égalité de traitement des candidats soit assurée.

### **Indemnités**

Le plancher annuel des régimes indemnitaires est compris entre 3600 euros et 4600 euros en fonction de la catégorie d'emploi. Les négociations dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP n'ont pas permis de rehausser sensiblement les planchers indemnitaires. Pourtant des différences énormes existent entre les corps similaires du ministère (exemple chef(fe) de travaux d'art 4600 contre 8000 pour un(e) attaché(e) d'administration).

Nous revendiquons un alignement de l'IFSE sur les montants les plus élevés servis, et aussi en cas de mobilité ou de changement de grade.

Nous nous opposons à toute forme de prime au mérite et demandons que le CIA soit versé de façon uniforme à tous les agents de la filière.

Nous revendiquons une évolution indemnitaire progressive tout au long de la carrière d'au moins 50 %.

### **Spécialités**

La commission a travaillé à renommer des spécialités pour mieux les identifier, à en créer de nouvelles dans un souci d'identification ou de réponse à des besoins émergents (évolutions des demandes et missions au sein des établissements). Serrurier d'art, fontainier d'art et aquariologistes font partie des nouvelles spécialités intégrant la filière. Nous revendiquons la création d'une spécialité de restaurateur de tableau, vernisseur, horlogerie, armurerie, bijouterie et une branche d'activité en chef de travaux d'art pour les assistants d'éducation des écoles. La spécialité doreur-encadreur devra être scindée en deux en raison de la grande différence entre celles-ci. Cette liste non limitative doit être étoffée et affinée.

### **Valorisation**

Il est nécessaire de mieux faire connaître et comprendre nos métiers spécifiques auprès du grand public, des dirigeants politiques, et des plus jeunes.

**L'ensemble de ces points doit être négocié au travers des réunions de la commission ministérielle des métiers d'art, nous demandons un cycle de réunion en urgence (présence du srh, et des autorités d'emplois).**

## **Filière Bibliothèque**

### **La filière bibliothèque au MC**

Les agents des bibliothèques du MC sont gérés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et mis à disposition des établissements publics relevant du MC. Ils sont affectés principalement à la BnF (1102 agents en 2018) ou à la BPI et dans une moindre mesure, en administration centrale ou dans des bibliothèques spécialisées.

La filière bibliothèque s'organise autour de trois catégories et quatre corps :

catégorie A : conservateurs et bibliothécaires

catégorie B : bibliothécaires assistants spécialisés

catégorie C : magasiniers de bibliothèques

Où en sont les personnels de bibliothèque au MC ?

Les politiques d'austérité successives des gouvernements ont fortement touché la filière, en abaissant drastiquement les budgets alloués aux bibliothèques en même temps que les effectifs, en particulier à la BnF (-304 postes entre 2009 et 2019).

Pour les personnels, les conséquences sont redoutables en terme de conditions de travail : report du travail sur des effectifs plus restreints, activités en flux tendu générant stress et parfois souffrance au travail, remise en cause des cœurs de métiers avec des projets d'externalisation et de partenariats publics-privés et sentiment de dévalorisation du métier par le développement de l'emploi précaire en lieu et place de créations de postes statutaires.

Ces politiques d'austérité ont des conséquences directes sur l'exercice des missions des établissements publics en charge du livre. Par exemple, le dépôt légal de la production éditoriale nationale, mission essentielle de la Bibliothèque nationale de France, s'est considérablement transformé ces dernières années. La modification des règles de dépôt des éditeurs (obligation de déposer un exemplaire au lieu de 2) et la mise en place d'un dépôt sous format numérique entraînent de profonds changements. Changements sans moyens budgétaires et humains en adéquation et reposant sur des collectifs de travail en sous effectif chronique.

De plus, les personnels doivent faire face à une mutation du métier de plus en plus tourné vers les nouvelles technologies nécessitant une formation sans cesse renouvelée afin d'assurer au mieux le service rendu aux usagers. Formation d'autant plus difficile à obtenir lorsque les effectifs sont réduits et le contexte budgétaire dégradé. Et cela sans reconnaissance sur le plan professionnel.

Les difficultés persistantes de la filière ne se résument pas à l'évolution logique des métiers mais bien aux baisses incessantes de crédits et de personnel, auxquels on demande toujours plus. A cela s'ajoutent des carrières indigentes, notamment pour les magasiniers, des avancements au compte goutte et des mutations de plus en plus difficiles à obtenir faute de postes proposés au mouvement.

### **Les repères revendicatifs**

- Des budgets à la hauteur des missions
- Le remplacement de tous les départs en retraite, des postes vacants et des créations de postes statutaires en tant que de besoins
- Une véritable évolution de carrières et des débouchés par ouverture du « chantier » statutaire sur l'ensemble des catégories C, B et A afin de rénover les grilles en tenant compte des niveaux de recrutement et des nouvelles qualifications et compétences
- La réduction significative du nombre de grades par corps pour des déroulements de carrières enfin améliorés et plus justes
- Une augmentation significative des possibilités de promotions dans les grades et corps supérieurs et du nombre de postes offerts aux concours internes et examens professionnels
- l'abandon de la réforme « Transformation de la fonction publique » vaste plan de destruction des garanties collectives des personnels
- Une revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire) et l'abandon du RIFSEEP et de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite »)
- Le maintien d'une gestion nationale des corps de bibliothèques pour garantir la qualité du service public
- De défendre le métier de magasiniers de bibliothèques et son statut : titularisations de précaires qui exercent des fonctions de magasinage sur des temps incomplets et refus de toute externalisation de fonctions
- Pour le corps des conservateurs des bibliothèques, le maintien des activités scientifiques et la prise en compte de celles-ci pour le déroulement de carrière.

## **Personnels de l'archéologie**

### **Le contexte**

Plus de quinze ans après la réforme de la loi de 2003, ouvrant les opérations de fouille archéologique aux opérateurs privés, les effets dévastateurs de la concurrence commerciale se font sentir dans tous les domaines de l'archéologie préventive (guerre des prix, forte baisse de la qualité scientifique des opérations et dégradation des conditions de travail des agents, que ce soit chez les opérateurs privés, dans les Services de Collectivités ou à l'Inrap). La situation dans les S.R.A. est déplorable. Le cadre juridique sans cesse modifié, le sous-effectif chronique aggravé par des suppressions de postes dégradent fortement les conditions de travail des agents et rendent extrêmement difficile l'accomplissement de leurs missions.

La loi LCAP de 2016 qui ne propose pas un retour à la maîtrise d'ouvrage publique des opérations de fouilles n'a pas corrigé sur le fond le dispositif. Si le renforcement du contrôle de l'agrément des opérateurs privés ressemble à un vœu pieux, l'ouverture du Conseil National de la Recherche Archéologique à ces mêmes opérateurs ouvre la porte aux conflits d'intérêts tout en leur donnant une reconnaissance scientifique explicite.

### **Les repères revendicatifs**

#### **Maintenir et défendre le rôle essentiel des services publics**

Le dispositif actuel ne fonctionne que parce que l'Inrap est en capacité d'assurer son rôle primordial sur les diagnostics. Il est par ailleurs impératif pour la survie du dispositif actuel que l'Inrap puisse continuer à réaliser des fouilles à un niveau suffisant pour garantir les emplois pérennes, emplois qui permettent à l'Inrap de répondre en tout lieu et sur toutes les spécialités à ses missions de service public.

#### **Transmission générationnelle**

Aujourd'hui, l'Inrap est confronté à un vieillissement de sa population et la première génération des archéologues de l'Afan devenue Inrap commence à partir à la retraite. Ce processus naturel va clairement s'accroître à court terme et la décennie 2020 est partie pour une profonde recomposition des effectifs et des compétences au sein de l'établissement.

Le sgpa-cgt revendique la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

### **Le pôle public**

La CGT-Culture réclame toujours la constitution d'un pôle public autour des trois services publics intervenant quotidiennement en archéologie préventive : l'Inrap, les services régionaux de l'archéologie et les Collectivités territoriales. Ce pôle doit mettre fin à la concurrence entre services publics et instaurer une collaboration étroite en matière de recherche et de valorisation.

Afin que les agents des trois services du pôle public puissent disposer de passerelles simples pour passer d'un service à l'autre, un statut unifié des personnels de l'archéologie doit être proposé. La levée de la dérogation législative de l'Inrap est cependant un préalable indispensable. Toutefois et comme-l'ont montré les discussions autour du projet de loi LCAP, l'absence de représentants de la CGT au niveau des services archéologiques de Collectivités territoriales est un handicap important pour faire évoluer les mentalités et sortir des oppositions actuelles. La CGT-Culture ne peut pas se substituer à cette absence et doit donc travailler en étroite collaboration avec la fédération des services publics de la CGT pour les aider à investir plus ce champ professionnel.

### **Financement**

La re-budgétisation de la RAP (Redevance pour l'Archéologie Préventive) , solution mise en place par le gouvernement pour répondre aux difficultés de la collecte et du reversement de la RAP depuis sa création, démontre la difficulté à concevoir et à porter un dispositif pérenne et efficient du financement de l'archéologie préventive. Cette nouvelle situation impose donc une vigilance particulière pour s'assurer que cette dotation budgétaire discutée tous les ans par les assemblées suffise à répondre aux besoins de financement des missions de services publics (diags, recherche et valorisation) mais aussi du FNAP (Le Fonds National pour l'Archéologie Préventive)

Aujourd'hui, les dérives liées à l'utilisation abusive du CIR (Crédit Impôt Recherche) par les entreprises privées pour pratiquer des prix en dessous du coût réel et alimenter ainsi la spirale déflationniste des prix doivent nous amener à être vigilants sur l'utilisation des fonds publics.

### **Droit à l'emploi**



Les emplois dans les services régionaux de l'archéologie et à l'Inrap doivent être augmentés à hauteur des besoins et pourvus par des emplois statutaires. Le droit des agents précaires doit être respecté notamment en matière d'indemnisation du chômage. Par ailleurs, une prime de précarité de 15% doit être instaurée.

### **Droit à un salaire juste**

Au-delà d'une nécessaire augmentation générale de tous les salaires (augmentation du point d'indice), à l'Inrap la grille salariale doit être revalorisée pour plus de justice, l'action sociale doit également y être renforcée, notamment en matière de logement.

### **Droit à de bonnes conditions de travail**

Outre le fait qu'il faut que l'amélioration des conditions de travail passe par la mise en place de moyens humains et matériels à la hauteur des besoins, l'organisation régulière de réunions de service, par une meilleure circulation de l'information, par la mécanisation par la diversification des tâches, par la mise en place d'une politique volontariste de prévention des risques professionnels, une démarche de réparation et d'accompagnement doit également être mise en place pour ceux qui ont subi une usure physique et/ou morale.

L'amélioration des conditions de travail doit aussi passer par la baisse de la durée légale du temps de travail avec le passage de 35 à 32 heures hebdomadaires.

### **Droit à la retraite**

Quelles que soient les améliorations des conditions de travail que l'on pourra obtenir, l'exercice de l'archéologie gardera un fort caractère de pénibilité. Celle-ci doit être reconnue et ouvrir des droits à départ anticipé à la retraite.

### **Les moyens d'y parvenir**

La situation des personnels est intimement liée à la situation de l'archéologie préventive, de la définition de ses missions et de son financement. Dans un contexte de concurrence, il est nécessaire de travailler à ce que l'ensemble des personnels de l'archéologie préventive puisse à la fois développer des luttes spécifiques dans leurs secteurs et mener tous ensemble des luttes convergentes pour reconquérir le service public.

## Filière Recherche

Le Ministère de la Culture « redécouvre » sa filière recherche alors que celle-ci est présente en centrale et en Drac, dans les musées, dans les établissements de recherche et les départements de recherche, dans les laboratoires, dans les écoles d'architecture et des beaux-arts.

La filière recherche au ministère participe de la mise en place et de l'application de sa politique culturelle dans tous ces aspects : patrimoniaux, création, enseignement, etc. Dans le même temps, la filière crée des données « brutes » mise à la disposition de tous.

La filière recherche est le relais du ministère dans les territoires. Elle est en prise (parfois directe) avec les acteurs et décideurs locaux (élus, autres administrations, chercheurs, artistes, associations, entreprises privées, grand public, etc).

Le MCC avait annoncé réfléchir à sa politique de recherche. Il doit le faire en intégrant les représentants des corps de la filière à son groupe de travail GT2 « Réflexion sur les personnels scientifiques et de recherche ».

Au-delà des effets d'annonce, il s'agit de renforcer la filière, ses missions et ses agents.

Les personnels de la filière recherche sont au nombre de 449 (chiffres bilans de gestion 2014) :

- Cat A IR- 2ème classe : 41      1ère classe : 20      Hors classe : 26  
    (=87)
- Cat A IE- 2ème classe : 139      1ère classe : 55      Hors classe : 24  
    (=218)
- Cat A AI- 2ème : 52 (=52)
- Cat B TR- Classe norm : 32      Classe Sup : 16      Classe except : 44  
    (=92)

## Emploi et carrières

L'apparente embellie pour 2014 masque l'importante érosion du nombre d'agents de la filière. Les personnels recherche sont 449 fin 2014 contre 555 en 2009 : **105 postes ont été supprimés** dont 50 entre 2012 et 2014. Cela démontre que l'emploi scientifique a été fortement impacté au MCC. La filière recherche : Technicien de recherche (TR), Assistant-ingénieur (AI), Ingénieur d'étude (IE) et Ingénieur de Recherche (IR), a été particulièrement impacté au détriment des conditions de travail et des missions.

La pyramide des âges est nettement inversée (sur 449 agents, 196 ont entre 55 et 69 ans soit près de 43%, contre 40 % fin 2012), sans l'ouverture de concours en nombre suffisant, l'assèchement est inévitable. Le vieillissement des corps est particulièrement marqué pour les IR et les IE, autour 22 % de plus de 60 ans dans chacun de ces deux corps. Si le corps des IR est un corps terminal, ce n'est pas le cas des IE, où un grand nombre d'agents titularisés lors de la création de la filière au début des années 90, se retrouve à l'échelon terminal avec un nombre de promotion en IR dépassant rarement l'unité.

## Recrutement

Plus généralement, on constate une absence de concours ces dernières années et un taux faible, voire une absence de promotion interne. Par exemple, il n'y a plus de promotion interne depuis 2008 pour les TR en AI et une explosion des agents plafonnés au dernier échelon du dernier grade.

En outre, les entrées dans les corps sont réalisées à quasi égalité par le tour extérieur et/ou le détachement d'agent d'autres filières, d'autres ministères, de collectivités ou de l'Inrap. Ces **détachements représentent 9 des entrées sur 20** dans la filière de 2012 à 2014 (**45%**). Sur 10 ans ce sont plusieurs dizaines de postes du concours externe, et l'équivalent de la moitié pour le concours interne des agents de la filière recherche, qui ont été escamotés.

Dans le cadre de la **promotion au choix**, les droits des agents sont scandaleusement vidés de leur contenu par une application illégitime des méthodes de calcul des postes ouverts : Pour tous corps inférieurs à environ 100 agents, le nombre de promotion au choix est inférieur à 1 ce qui équivaut à 0 promotion, puisque l'administration refuse d'utiliser le rompu, ce qui revient à dire qu'il n'y a pas, ou plus, de promotion au choix par exemple pour les TR et IE.

Après 5 années blanches, un concours IE est publié en 2015, annulé puis republié en 2016. Il pourrait aboutir à des prises de postes fin 2016 ou en 2017. Enfin un concours 2016 (IR) est annoncé.

Ainsi, nombre d'agents sont bloqués depuis plusieurs années (voir définitivement) à l'échelon terminal de leur grade (TR et IE par exemple), alors que les missions qu'ils exercent réellement sont équivalentes à celles du ou des corps suivants/supérieurs (IE pour TR ou AI, IR pour des IE, etc).

### **La CGT-Culture revendique :**

- Le renforcement et le développement de la filière Recherche identifiée relevant du programme 186 (ex-BCRD).
- Récupération des postes perdus pour les agents de la filière par manque de promotion au choix et de concours interne.
- Un repyramidage de l'ensemble de la filière recherche, avec en particulier, le passage en IE des AI et des TR effectuant des missions d'ingénieurs.
- Le renforcement des corps de la filière recherche par la poursuite du processus de résorption de la précarité dit Sauvadet, la levée de dérogation à l'Inrap et l'intégration des contractuels de cet établissement.
- Cette récupération des postes perdus et le repyramidage constituent néanmoins un préalable à la levée de dérogation et à l'intégration des contractuels de cet établissement ; cette temporalité devant être respectée.
- La programmation régulière de concours pour la filière recherche et non pas tous les 5 ou 10 ans selon les corps pour permettre le renouvellement des agents et leur carrière.
- L'intégration dans les corps de fonctionnaires des salariés des groupements d'intérêt public de recherche, avec reconstitution d'ancienneté à partir des temps travaillés dans les groupements d'intérêt public et les structures associatives para-administratives ;
- Le maintien d'un accès direct en catégorie A des personnes ayant comme qualification bac+2 issus des filières en dehors des qualifications « licence-master-doctorat » ;
- La CGT-culture doit s'inscrire pleinement dans les réflexions menées par les différentes composantes de la CGT-Culture sur l'avenir des corps de recherche.
- l'association au groupe de travail GT2 « Réflexion sur les personnels scientifiques et de recherche ».