

## Agents non titulaires **de vraies grilles de salaire, de vraies instances paritaires, pour faire valoir vos droits**

○ Le champ des agents non titulaires du ministère de la Culture recouvre une multitude de situations, extrêmement diverses. **Que ce soit en matière de rémunération, de progression, d'instances paritaires de recours, beaucoup sont aujourd'hui gérés sans le moindre cadre leur permettant de faire valoir leurs droits.**

○ **Ceux-ci représentent pourtant environ la moitié des effectifs de notre département ministériel.** Cette proportion est parmi les plus élevées dans la Fonction publique de l'Etat, et les raisons en sont bien connues.

Depuis de très longues années, **le ministère fait un usage extrêmement abusif** - source de multiples contentieux - **des dérogations au principe** posé par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 (Titre I du Statut général), qui fixe que **les emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements à caractère administratif doivent être pourvus par des fonctionnaires.** A cela s'ajoute le fait que de nombreux non titulaires actuellement employés dans les services ont été recrutés (en débutant souvent avec des contrats précaires) dans des périodes où **les politiques gouvernementales étaient** tout simplement - et sont encore - **à ne pas créer de postes de fonctionnaires.** Enfin, on ne peut passer sous silence le contournement manifeste des règles statutaires qui ne cesse d'augmenter avec la multiplication non encadrée des unités de gestion de personnel, notamment liée à l'accroissement considérable du nombre des établissements publics.

○ Cela étant, ne manquons pas de rappeler que **certaines catégories d'emplois sont pourvues par des agents contractuels de manière pleinement justifiée, dans des établissements ou pour des domaines d'activité dont la spécificité est réelle et dûment établie (le vrai champ « dérogatoire »).** C'est par exemple le cas des personnels dotés, de par la loi, d'un statut particulier comme ceux, notamment, de l'INRAP (Archéologie préventive).

○ Ces catégories d'emplois mises à part, il reste, à y regarder de près, qu'**un très grand nombre d'agents non titulaires exercent indiscutablement dans les faits d'authentiques missions permanentes à temps complet pour lesquelles existent des corps**

**de fonctionnaires,** quand ils ne travaillent pas directement aux côtés de collègues titulaires dont ils partagent les mêmes fonctions.

Qu'il s'agisse de la plupart des contractuels employés dans les établissements publics non dérogatoires, de ceux recrutés au titre de la dérogation visant les emplois de la catégorie A, des anciens « vacataires permanents » aujourd'hui placés sur contrats (CDD ou CDI), ou encore des agents non titulaires recrutés sur des fonctions très artificiellement qualifiées « *à temps incomplet* » ou de « *besoin saisonnier ou occasionnel* », **des centaines, et plus encore, auraient véritablement vocation à pouvoir accéder à des emplois de fonctionnaires, garantissant des droits plus solides et des perspectives d'évolution moins aléatoires et moins opaques.**

○ C'est pourquoi la CGT-Culture continue de se battre pour de **véritables plans de titularisations assis sur des créations nettes d'emplois** (et non sur des postes vacants, comme lors du plan Sapin), tout autant que pour **la mise en place des nouveaux corps d'accueil qui s'avèrent aujourd'hui nécessaires.** Il est également indispensable de revenir à une conception et à des pratiques où le recours aux personnels non titulaires soit bien plus strictement encadré et plus limité.

**Dire cela n'exclut pas, bien au contraire, que nous nous mobilisions pour améliorer grandement les règles de gestion, de rémunération et de progression appliquées aux contractuels dans le sens d'une plus grande transparence, d'une réelle équité et d'un renforcement des droits. ... Et il y a beaucoup à faire ! Il en va tout autant - et c'est étroitement lié - s'agissant de la constitution, du rôle et des prérogatives des instances paritaires de contrôle et de recours (les commissions consultatives paritaires, CCP) dont aucun agent non titulaire ne saurait dorénavant être écarté. La CGT-Culture y prend donc pleinement sa part.**

### Une vraie concertation s'impose au plan ministériel

Depuis le début de l'année 2008, la DAG (SPAS) prétend conduire une concertation avec les organisations syndicales sur le « cadrage des rémunérations des agents non-titulaires » mais ce n'est que pur abus de langage : la DAG s'est longtemps limitée à ne dialoguer qu'avec les représentants de la CCP des contractuels rémunérés par l'administration centrale (moins de 1000 agents), en se gardant bien de communiquer aux syndicats nationaux tout document sur l'avancement des travaux alors même que le sujet concerne potentiellement l'ensemble des agents non-titulaires du ministère (10 fois plus !). Le Cabinet de la Ministre se tenait hors circuit, tout comme sur la question de la mise en place des CCP dans l'ensemble du ministère, bien que ces deux dossiers comportent de

nombreux volets qu'il est impossible d'aborder sans que l'autorité politique prenne position. **Ce n'est finalement qu'assez tard, en novembre, que des discussions dignes de ce nom, ouvertes aux organisations nationales et enfin dirigées par la Conseillère sociale du Cabinet ont véritablement débuté.** Neuf à dix mois de perdus !

Soucieuse des intérêts des personnels, la CGT-Culture a immédiatement fait des propositions concrètes de calendrier de travail qui devraient raisonnablement permettre de **finaliser ces dossiers pour janvier/février prochains** avec, concernant le point particulier des rémunérations, un effet rétroactif au 1er janvier 2009.

## Rémunération : pour la CGT-Culture, c'est « à travail égal, salaire égal »

### Créer un dispositif de référence pour tout le ministère

La CGT revendique la mise en place d'un dispositif opposable pour l'ensemble des agents non-titulaires du ministère. Aucun ne devrait plus pouvoir être rémunéré, compte tenu de sa qualification, du niveau du poste sur lequel il a été recruté et de son ancienneté, en dessous de ce cadrage ministériel.

### Des groupes de rémunération suivant les qualifications requises

La CGT a exigé de l'administration que les « métiers » recensés soient classés en référence aux catégories A, B et C de la Fonction publique, et donc sur une base comparable aux traitements perçus par les personnels titulaires. A quelques exceptions près, cela peut également s'appliquer aux fonctions pour lesquelles n'existent pas de corps de fonctionnaires. Il s'agit là d'une vraie garantie : les niveaux de rémunération doivent en effet réellement correspondre aux qualifications exigées pour occuper l'emploi, pas moins !

Suite à notre demande, le tableau fourni par le ministère a démontré que près de la moitié des « métiers » répertoriés auraient vocation à être classés, par rapport à une première version, dans des groupes supérieurs. Comme quoi, un peu de rigueur syndicale n'a jamais fait de mal aux salariés ! Il en ressort aussi qu'une très large

majorité des emplois non-titulaires correspond bien, jusque dans leur intitulé, à des postes de titulaires. Tiens donc !

### Construire une vraie grille indiciaire

- Parce qu'il n'est plus possible de vivre dignement avec un SMIC à 1321 € bruts mensuels, la CGT revendique une hausse à **1600€** dans le privé comme dans le public, équivalant à un indice de base Fonction publique de 350 (sans les primes). Tel doit donc être le salaire d'entrée pour le premier groupe, pour des postes ne nécessitant pas au départ de qualification particulière.

- La grille des rémunérations doit être limitée à 5 groupes équivalents respectivement à la cat.C, la cat.B, la cat.A type, la cat.A sup., le cinquième groupe étant censé s'appliquer aux emplois de direction.

- Les bornes indiciaires (pieds et sommets de chaque groupe) doivent garantir une rémunération équivalente, pour des fonctions identiques ou similaires, à celle des agents titulaires en incluant les primes.

- La grille doit être construite sur la base de vrais échelons dont l'amplitude soit comparable à ceux que gravissent les personnels titulaires avec un passage automatique à l'ancienneté (sans part modulable), traduction salariale de l'expérience acquise par l'agent (Glissement Vieillesse Technicité, GVT).

### Des batailles sont encore à mener, ensemble, pour une augmentation générale des salaires dans la Fonction publique

Partout, les salaires, les prestations sociales et les pensions de retraite sont comprimés, entraînant des niveaux de vie intenable. La Fonction publique n'y échappe pas bien sûr. La CGT-Fonction publique n'a pas signé les accords successifs, très minoritaires, entraînant des baisses significatives de notre pouvoir d'achat. Tout autant, elle dénonce et combat les récentes mesures gouvernementales concernant l'IRCANTEC, régime complémentaire de retraite des non titulaires, [ hausse importante des cotisations à la charge de l'agent, assortie d'une réduction sévère des pensions versées ], soutenues par une minorité syndicale (CFDT, CFTC, UNSA, CGC).

Dans tous les secteurs, en outre, la CGT milite et se mobilise pour que les niveaux de qualification exigés soient payés à leur juste valeur. Cela se traduit, pour tous les agents des trois versants de la Fonction publique, par une exigence de refonte générale de la grille salariale intégrant de nouveaux niveaux de recrutement devant, chacun, être dûment rémunérés :

Catégories qualifications	C1 Sans	C2 CAP/BEP	B1 Bac	B2 Bac+2	A1 Bac+3	A2 Bac+5	A3 doctorat
indice base et brut mensuel	350 = 1600€	415 = 1900€	49 = 2240€	560 = 2560€	630 = 2880€	700 = 3200€	805 = 3600€

**Les luttes sont donc à mener, collectivement, sur plusieurs tableaux !**

## La question centrale des CCP

### Positionnement dans les groupes, prise en compte de l'ancienneté et reclassement

Groupes de qualifications et grilles indiciaires permettent d'ouvrir aux contractuels le droit à un reclassement tenant compte à la fois de la fonction réellement exercée, de l'ancienneté cumulée, et du dernier indice de rémunération détenu afin, aussi, de résorber les écarts de salaire injustifiés à travail et ancienneté similaires. Une commission paritaire de mise en œuvre et de suivi devra être créée, et les futures CCP devront être compétentes pour les recours concernant le positionnement des agents dans les groupes et leur reclassement.

### Permettre, définir et encadrer des droit à progression

La CGT insiste beaucoup sur un point crucial : la possibilité de passer dans le groupe supérieur, refusant que les agents non-titulaires soient maintenus indéfiniment dans un même niveau par l'instauration de durées de « carrières » ahurissantes, proches de 50 ans ! Elle exige que soit reconnu aux agents ayant une certaine ancienneté dans leur fonction, le droit à passer dans le groupe supérieur par la reconnaissance de l'expérience et des qualifications

acquises durant leur parcours professionnel. Les futures CCP devront voir leurs compétences étendues à ce champ.

### Constitution, organisation et prérogatives des CCP

Pour garantir et gérer demain l'ensemble de ces situations, il est nécessaire que soit le plus souvent retenue la forme de CCP à caractère national que seule la Ministre est en capacité et en autorité de faire valoir pour tous. La CGT est en effet persuadée que, pour un fonctionnement garantissant une véritable égalité de traitement quelle que soit la structure administrative où l'agent soit en fonction, il est impératif que les CCP ne soient pas directement rattachées aux employeurs directs, qui ne peuvent raisonnablement pas être, dans l'intérêt des personnels, juges et parties.

Les CCP doivent être compétentes sur de larges champs couvrant des domaines d'activité homogènes et regroupant plusieurs entités (ex. : écoles d'architecture, conservatoires, musées, ...), et être présidées par une autorité de tutelle en référence à ces périmètres.

Les prérogatives des CCP doivent être considérablement renforcées, au plus près des compétences des CAP des agents titulaires.

Paris, le 24 décembre 2008