

La CGT-Culture à l'offensive !

Les travaux sur le futur cadre de gestion des agents non titulaires du ministère de la culture durent depuis presque deux ans et demi. Christine Albanel et son cabinet se permettent à présent d'en faire porter la responsabilité aux organisations syndicales. Rien n'est plus faux !... Les faits sont les faits :

► Ouvert en novembre 2006, ce chantier a d'abord dû attendre 24 mois l'arrivée de son *conducteur d'opération*. Alors que la question concerne potentiellement près de la moitié des personnels du ministère, incluant les établissements publics, et qu'il s'agit donc incontestablement d'un sujet politique de première importance, le cabinet ne s'est finalement décidé à prendre lui-même en mains les discussions qu'en novembre 2008. Il était temps !

► Sont ensuite à déplorer les innombrables *retards de livraisons* rendant impossible un traitement sérieux et un tant soit peu concret du dossier. A titre d'exemples, le recensement (presque) exhaustif des fonctions exercées par les agents non titulaires, la détermination de leur ancienneté, un état des lieux des traitements aujourd'hui servis (faisant apparaître l'étendue des disparités salariales), le calage des bornes indiciaires et des règles de progression des rémunérations pour cinq des six futurs groupes fonctionnels sont autant d'éléments - et de documents - que nous ne détenons que depuis fin 2008 voire, pour certains, début 2009. Et encore, il n'est ici question que de la seule sphère des contractuels État (environ 1000 agents) !

► Quant à nos demandes maintes fois réitérées de vraies négociations, exigées d'une voix unitaire, avant que le

comité technique paritaire ministériel – CTPM – ne vienne conclure et valider l'ensemble de l'exercice, celles-ci restent encore aujourd'hui lettres mortes. Parmi les aspects les plus graves et demeurant à ce jour intangibles, rappelons par exemple que, pour les salaires inférieurs aux futurs salaires de référence institués dans les groupes de rémunération, les anciennetés de service ne seront pas (ou vraiment très peu) considérées, puis « reprises » sous forme de revalorisations indiciaires. Les criantes discriminations salariales ne seront ainsi absolument pas corrigées, tandis que le nouveau dispositif permettra parfaitement d'embaucher de nouveaux contractuels avec des rémunérations bien plus élevées, négociées de gré à gré. Décidément, ce gouvernement combat avec constance et acharnement le principe de garanties applicables et négociées de manière collective, comme toute forme de transparence et d'équité en matière de politique salariale !

► Ce vaste chantier comporte également un autre volet : la mise en place des commissions consultatives paritaires – CCP – devant couvrir tout le champ des agents non titulaires du ministère de la culture. Quels en seront les périmètres exacts, et quelle est la doctrine des autorités ministérielles en la matière ? De ce qu'il ressort des pièces du dossier constitué par l'administration pour le CTPM du 5 mars (où tous les syndicats ont refusé de siéger), c'est encore le grand flottement. Sans nul doute, il convient d'interpréter cette apparente insuffisance comme étant, en réalité, un accord tacite donné par le cabinet à tous les établissements publics refusant d'être intégrés dans des modalités de gestion et dans des commissions instituées au plan national.

❖ ❖ ❖

Jusqu'à présent, la gestion des agents non titulaires du ministère de la culture se caractérisait indiscutablement par de fortes disparités de traitement, une grande opacité, des cas de discrimination salariale grandement préoccupants, des pratiques administratives à géométrie variable, et s'affranchissant régulièrement des règles régissant les emplois permanents de l'État. Autant le dire franchement, nous n'en sortirons pas sans :

- une volonté politique forte de fixer des normes transversales qui s'imposent véritablement à tous les employeurs du ministère,
- de vraies grilles de salaires, garantissant des rémunérations – et des progressions - transparentes et homogènes dans l'ensemble des services et établissements du ministère,
- de vraies instances représentatives des personnels dont le périmètre doit être national, et qui soient dotées de réelles attributions.

De ce point de vue, le dispositif porté par la Ministre, son cabinet, le Secrétariat général et le SPAS n'augure absolument rien de bon. Sans réduire aucunement la très grande dispersion des rémunérations à fonctions et ancienneté comparables, la Ministre et son cabinet entérinent le principe d'une très forte hétérogénéité des salaires, et capitulent à la porte des établissements publics. Après avoir tant et tant traîné les pieds, leur intention est maintenant de passer en force et d'aller vite. Qu'elle ne compte pas sur la CGT-Culture pour lui faciliter la tâche !

Depuis le début des discussions avec les autorités ministérielles, la CGT-Culture défend sans relâche 3 principes essentiels :

1/ Établir de véritables droits et garanties opposables pour tous les agents non titulaires, applicables dans l'ensemble des services et établissements du ministère ;

2/ « A travail égal et ancienneté égale → salaire égal », non seulement entre non titulaires et titulaires, mais aussi entre les agents non titulaires eux-mêmes ;

3/ des commissions consultatives paritaires (CCP) les plus transversales possible ayant un large champ de compétences permettant transparence, égalité de traitement mais aussi une meilleure défense des droits collectifs et individuels des agents.

**Construire des droits opposables pour tous les personnels non titulaires
A travail égal et ancienneté égale : salaire égal !**

L'autorité politique (la Ministre et son cabinet) doit porter et faire appliquer partout des règles nationales auxquelles tous les agents non titulaires puissent se référer. Ceci doit être notamment valable pour :

- les échelles de rémunération en fonction des missions exercées et des qualifications requises dans l'emploi ;
- les droits à « reclassement » avec l'objectif de résorber les écarts de salaires injustifiés à travail et durée de service similaires ; lesdits reclassements doivent être opérés en tenant compte à la fois des fonctions réelles de l'agent, de son ancienneté cumulée et du dernier indice de rémunération détenu ;
- le fonctionnement, les attributions et les modalités de recours s'agissant des CCP.

Ces principes ont conduit la CGT-Culture à exiger l'ouverture de deux chantiers :

- ▶ le reclassement fonctionnel de tous les agents non titulaires,
- ▶ le repositionnement indiciaire des agents à partir :
 - de leur ancienneté reconstituée au sein du ministère,
 - de vraies grilles salariales, ce dont reste très éloigné, en l'état des choses, ledit « *cadrage ministériel des rémunérations* ».

Tout ceci nécessite des textes normatifs, passés pour avis devant le CTPM, permettant aux agents comme à leurs organisations syndicales de s'y référer.

Le reclassement fonctionnel

La CGT-Culture a pris l'initiative de demander à l'administration la constitution d'un tableau de correspondance entre les fonctions exercées par les personnels non titulaires et les corps de fonctionnaires des trois catégories A, B et C de la Fonction publique, en tenant compte des niveaux de qualification requis suivant les emplois occupés. Il en est ressorti une classification à trois entrées :

- les fonctions correspondant strictement à des corps de la Fonction publique (celles-ci représentent + de 50 %, des fonctions exercées en Administration centrale),
- les fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (Art. 4-1 du Titre II du Statut général),
- les fonctions du niveau de la catégorie A sur lesquelles le ministère s'autorise à recruter des agents non titulaires en application de l'Art. 4-2 du titre II du Statut général.

La pugnacité de la CGT-Culture durant cet exercice, après trois réunions, a permis de faire la démonstration qu'environ 80 % des agents non titulaires inscrits au budget du ministère exercent, dans la réalité, des missions identiques à celles de leurs collègues titulaires. Concrètement, cette opération a aussi abouti à ce qu'une grande partie des « métiers » répertoriés soient classés, par rapport à une première version, dans des groupes de rémunération supérieurs, ceci induisant des revalorisations indiciaires. Le cabinet a par ailleurs accepté, suite à la demande de la CGT-Culture, que ce tableau soit joint aux documents soumis à l'avis du CTPM.

La CGT-Culture est également intervenue devant le cabinet de la Ministre pour exiger qu'un plan de titularisation soit proposé à tous les agents non titulaires dont les emplois correspondent à des corps existants de la Fonction publique. Car, quoi qu'on en pense, le statut de titulaire procure des garanties supérieures.

Le Cabinet, reconnaissant l'irrégularité des recrutements de non titulaires sur des emplois permanents pour lesquels existent des corps de fonctionnaires, et ne repoussant pas le principe de la titularisation, ne propose cependant aucune mesure concrète, ni aucun calendrier, alors qu'il en a parfaitement les moyens financiers !

Le repositionnement indiciaire

Pour la CGT-Culture, les agents non titulaires doivent avoir droit à une reconstitution de leur ancienneté se traduisant par un repositionnement indiciaire. Cette opération doit évidemment être précédée d'un reclassement fonctionnel dans le groupe correspondant réellement aux fonctions que ces personnels exercent et aux qualifications que celles-ci exigent.

Le classement des fonctions occupées par les agents non titulaires en correspondance avec les trois catégories A, B et C de la Fonction publique a contraint l'administration à réduire de 7 à 6 les futurs groupes de rémunération, en calant, à quelques approximations près, 4 d'entre eux en référence aux catégories C pour le Groupe 1, B pour le Groupe 2, A pour le Groupe 3 et A+ pour le Groupe 4. Demeurent un Groupe 5 (A+, *Classe affaires*) et en prime, un 6ème Groupe avec des « rémunérations personnalisées ».

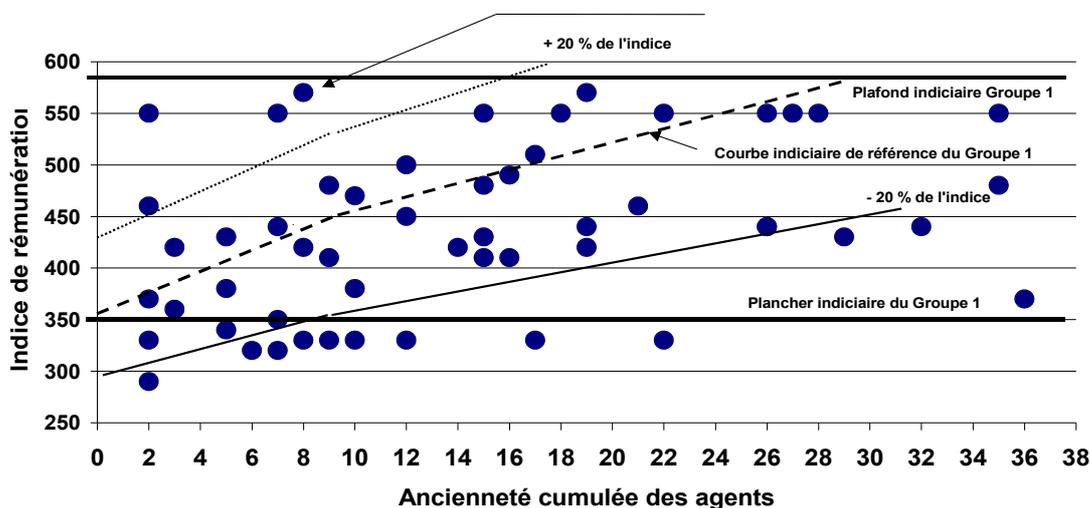
Comme le proposait la CGT-Culture faisant référence à la situation des agents titulaires, il a été retenu des bornages indiciaires calculés à partir des indices plancher et plafond appliqués actuellement aux agents de catégories A-B-C de la Fonction publique, majorés des primes applicables à ces agents.

Groupe :	G1 = C	G2 = B	G3 = A	G4 = A+	G5
Indice base :	350	400	540	620	820
Indice plafond :	570	750	870	1100	1400
Durée de « carrière »	en 29 ans	en 38 ans	en 29 ans	en 32 ans	

Il est proposé par l'administration des évolutions de 20 à 40 points tous les 2 ou 3 ans suivant les groupes. Celles-ci sont toutefois suspendues à l'accord du chef de service.

Les graphiques de répartition des salaires réalisés à notre demande pour chaque groupe de rémunération suivant l'indice détenu et leur ancienneté au ministère montrent clairement des discriminations salariales entre agents insupportables pouvant atteindre plus de 200 points pour un même travail et une même ancienneté ! (Cf. graphique 1)

Graphique 1 : définition de l'espace indiciaire (tunnel) du Groupe 1 : + ou - 20 % par rapport à la courbe indiciaire de référence du groupe : - - - , et exemples de répartition des agents du Groupe 1 selon l'indice de rémunération et l'ancienneté.



Pour la CGT-Culture : un droit à la reconstitution de l'ancienneté pour tous les agents !

Nous avons proposé de reconstituer les anciennetés de tous les agents non titulaires selon le cumul des mois travaillés à partir du 1^{er} contrat au sein du Ministère de la Culture, ou de ses établissements, afin d'homogénéiser les rémunérations pour les mêmes anciennetés dans les mêmes fonctions. Cette ancienneté que nous tenons à établir et faire valider par la CCP, permettrait pour chaque agent positionné en dessous de la courbe indiciaire de référence (Cf. Graphique 1), de recalculer leur indice de rémunération selon son reclassement fonctionnel et, ensuite, selon la reprise des 3/4 de cette durée de service (coefficient moyen régulièrement appliqué dans la Fonction publique). La CGT-Culture a proposé un calendrier pluriannuel d'application de ces mesures de repositionnement en donnant priorité aux indices de rémunération les plus faibles, sachant que 50 % des agents non titulaires ont une rémunération inférieure à la progression moyenne indiciaire proposée par l'administration.

Alors que le ministère avait au départ produit des groupes indiciaires pouvant constituer une avancée, à condition que soit confirmé les principes de vrais échelons identifiés et celui d'une évolution indiciaire automatique à l'ancienneté, le Cabinet fait maintenant machine arrière. Il veut imposer non seulement que l'avancement à l'ancienneté puisse être remis en cause par les chefs de service, mais en plus, que les groupes indiciaires ne constituent que des « zones de référence de reclassement » suivant un « tunnel à + ou - 20 % d'écart par rapport à la progression moyenne » de chaque groupe (Cf. Graphique 1). Ainsi la courbe indiciaire de chaque groupe ne servirait plus à recalculer les salaires de chaque agent relativement à sa fonction et à son ancienneté !

Pour le Cabinet : maintien des discriminations salariales !

En tout premier lieu, cet espace indiciaire ou « tunnel » correspond en réalité à une dévaluation de - 20 % de la reconnaissance indiciaire des fonctions exercées, soit entre 50 à 150 points indiciaires de moins !

En second lieu, les agents en poste, se situant dans ce « tunnel » ne bénéficieraient d'aucune reconstitution de carrière mais juste d'un réajustement de 20 points pour certains sans reconnaissance indiciaire de leur ancienneté cumulée ! Pire, les agents dont l'indice de rémunération se situerait sous l'indice plancher (= 350, Cf. Graphique 1) se verraient attribuer cet indice qu'ils aient 2 ou 22 ans d'ancienneté dans la fonction !

Ainsi, pour un même classement fonctionnel (Cf. Graphique 1- Groupe 1) et une même ancienneté (ex. : 12 ans), deux agents se trouveraient au final, selon ce projet, maintenus dans un différentiel de rémunération de 160 points, soit l'équivalent des 3/4 de la totalité de l'évolution indiciaire du groupe sur 28 ans ! Cet exemple n'est pas le seul et n'est pas théorique ! Avec cette règle, seule 5 à 15 % des agents placés sous la limite inférieure du « tunnel » pourraient bénéficier d'une réévaluation indiciaire et encore, non pas de droit, mais sous condition d'acceptation par leur hiérarchie, et de toute manière, toujours à moins 20 % en dessous de la valeur indiciaire de leur ancienneté (courbe indiciaire de référence - Graphique 1) !

En fait cela revient à ne rien changer sur le fond à la situation décrite il y a six mois par l'administration elle-même dans les documents qu'elle avait remis aux organisations syndicales : « - des rémunérations hétérogènes pour des mêmes fonctions – une absence de visibilité de l'évolution de la carrière. ».

C'est tout bonnement le maintien des discriminations salariales entre salariés !

Les futurs recrutements de non titulaires

Suite à la demande de la CGT-Culture, le ministère devait établir, à partir du tableau de correspondance fonctionnel (titulaires / non titulaires), la liste des fonctions pour lesquelles il serait dans le futur exclu de recruter de nouveaux agents non titulaires là où existent des corps de la Fonction publique. Nous attendons encore, ... les dossiers préparatoires du CTPM étant parfaitement vides en la matière.

Par ailleurs, la Ministre entérine officiellement la possibilité de recruter désormais au « *prix du marché* » une large part des futurs agents non titulaires. La CGT-Culture a fait, en séance, la proposition de limiter la rémunération servie au premier recrutement à l'indice correspondant au maximum au 1^{er} tiers de l'évolution totale permise dans le groupe considéré, et encore sur justification d'une ancienneté / expérience (en externe) acquise dans les mêmes fonctions afin de « moraliser » les pratiques.

Le cabinet, repoussant cette proposition, indique que seul comptera le bornage du groupe de rémunération : l'indice plancher et l'indice plafond. Ainsi un nouvel agent pourrait être directement recruté à l'indice plafond alors que d'autres, déjà en poste, devraient attendre 15, 20, voire 30 ans pour l'atteindre !

L'organisation, le rôle et les enjeux des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Afin de défendre au mieux les situations collectives et individuelles des agents, pour la CGT-culture, les CCP doivent :

- 1°) avoir des périmètres de constitution les plus large possible ;**
- 2°) se décomposer systématiquement en 3 classes correspondant aux groupes 1, 2, 3 et suivants, permettant la représentation de tous les agents ;**
- 3°) avoir des attributions et compétences au plus près de celles des CAP des agents titulaires, et bien au-delà des questions disciplinaires.**

La CGT-Culture considère que la CCP en elle-même, son dimensionnement et son positionnement sont des paramètres déterminants pour une gestion bien contrôlée et organisée, garantissant le respect des droits des agents non titulaires. A ce titre, les CCP doivent être définies relativement à des périmètres larges et transversaux ayant un caractère « national », ne serait-ce que pour dissocier le niveau de Présidence de cette instance du niveau de l'employeur de l'agent. En équité, on ne peut pas, en effet, être juge et partie !

Les CCP doivent s'organiser par regroupements de structures comparables (ex : Écoles d'architecture,...) ou suivant des rattachements à des périmètres administratifs bien identifiés (ex : Secrétariat Général du ministère). Elles doivent être composées de 3 classes (correspondant aux 3 niveaux d'emplois, équivalent Cat. A, B et C), avec au moins 2 titulaires par classe, et être présidées par une autorité administrative de niveau national.

Les périmètres des CCP

Le 14 janvier 2009, lors d'une réunion de travail entre l'administration et les organisations syndicales, la CGT-Culture a remis en séance un projet d'ensemble qui précisait nos propositions quant aux périmètres, à la composition, aux attributions et compétences des CCP du ministère. Nous retenions alors les périmètres suivants :

- 1/ Écoles d'architecture ;
- 2/ Écoles Nationales Supérieures d'art, incluant École Nationale Supérieure de la Photographie d'Arles, École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs (ENSAD), École Nationale Supérieure des Beaux Arts (ENSBA) ;
- 3/ Conservatoires Nationaux Supérieurs (CNSMDP, CNSMDL, CNSAD) ;
- 4/ les Musées, incluant tous les établissements publics et les services à compétence nationale ;
- 5/ CCP Centrale, constituée à partir de celle déjà existante (Contrats «DAG»), incluant en outre Établissement Public de Maîtrise d'Ouvrage des Travaux Culturels (EMOC), Bibliothèque Publique d'information (BPI), Centre National du Livre (CNL), Académie de France à Rome (Villa Médicis), École du Louvre, Institut National du Patrimoine (INP), Institut National de l'Histoire de l'Art (INHA) et le Centre National des Arts Plastiques (CNAP).

Pour des raisons «historiques» ou encore réglementaires (ex : INRAP, EPA dérogatoire par la loi), nous avons considéré que devaient être hors de ces précédents périmètres les structures suivantes : Centre National de la Cinématographie (CNC), Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP), Centre National d'Art et de Culture Georges-Pompidou (CNAC-GP), Centre des Monuments Nationaux (CMN) et Bibliothèque Nationale de France (BNF).

Alors que jusque là l'administration n'avait d'autre ambition que des CCP locales, le Cabinet fit alors, la proposition de retenir le principe de CCP à caractère national, mais sur des périmètres différents, puisque ceux-ci s'articuleraient autour des futures Directions Générales et Secrétariat Général, ainsi qu'une CCP des enseignants.

La CGT-Culture considérait que l'administration faisait un pas en avant.

Et là, de nouveau « machine arrière » du cabinet avec le dossier présenté pour le CTPM du 5 mars !

En effet, le Cabinet vide sa proposition de sens en présentant un document comprenant des «annexes» excluant nombre d'établissements, et parmi les plus importants, des CCP nationales : Louvre, Versailles, Orsay, Guimet... Les Conservatoires Nationaux Supérieurs Musique Danse et Art dramatique, l'École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs, les Beaux-Arts... le CNL, l'EMOC, la Villa Médicis...

Ceci conduirait à ce que des enseignants et des personnels administratifs soient gérés à deux vitesses, les uns relevant de CCP nationales, les autres de CCP d'établissements, institutionnalisant ainsi une situation de disparité dont l'administration prétend qu'elle est l'héritage d'un passif dont elle n'est pas responsable!

La vérité, c'est que la Ministre n'a plus la maîtrise de son ministère et que les EPA et, bien sûr, surtout les plus gros, ont développé une véritable culture d'entreprise qui les conduit à vouloir s'exonérer des règles nationales fussent-elles voulues par la Ministre ! Si, toutefois, celle-ci a bien cette volonté, ce dont les faits nous permettent objectivement de douter.

Composition et attribution des CCP

La CGT-Culture a proposé un nombre minimum de 6 titulaires et 6 suppléants par CCP (2 pour chaque classe) alors que le cabinet n'en propose que 4, minorant la représentation des personnels du groupe 1 et groupe 2.

Pour les attributions, l'objectif est de donner la faculté aux CCP d'intervenir bien au-delà des questions disciplinaires. Par rapport à l'existant, les attributions et compétences des CCP doivent être considérablement renforcées et, notamment, celles-ci ne doivent pas être limitées à la saisine uniquement par les agents en cas de litige. En particulier, les CCP doivent être clairement consultées de droit sur toutes les questions relatives au (re)classement et (re)positionnement des agents dans les groupes, mais aussi, par souci de transparence et d'équité, sur les changements de groupes.

Encore une fois, le Cabinet ne veut pas étendre les compétences des CCP à des questions collectives en limitant leur rôle à du recours individuel !

Le droit des agents

La CGT-Culture n'accepte pas que soient ainsi bradés les moyens et les conditions d'application des droits des agents non titulaires.

Le ministère, avec ses quelques 80 « opérateurs » -pour la plupart des EPA- a construit un « machine infernale » dont il n'a plus la maîtrise ! Alors que la Ministre ne cesse d'affirmer que la réforme de la RGPP va apporter une gestion assainie et clarifiée, et une « tutelle renforcée », elle fait la démonstration, sur ce sujet, qu'elle est dans l'incapacité d'y parvenir. Les « grands patrons » que sont devenus les directeurs des EPA n'entendent pas que leur Ministre leur dise qu'un dispositif national puisse être retenu concernant « leurs » agents, dans « leurs » EPA !

**D'un CTPM à l'autre, la CGT-Culture se battra pied à pied
pour le droit des agents non titulaires !**

La CGT-Culture, avec toutes les autres organisations syndicales du ministère, a refusé de siéger au CTPM du 5 mars consacré aux CCP, aux rémunérations et à l'évaluation des agents non titulaires. En effet, le cabinet, non content d'interrompre brutalement la concertation, imposait un ordre du jour rendant impossible tout débat constructif avec :

- **un arrêté relatif aux CCP** non soumis pour avis, et par conséquent non amendable!
- **deux documents sur le cadrage des rémunérations et des carrières** des agents, soumis, eux, pour avis mais dans les faits inamendables sous la forme présentée : une infographie Powerpoint !
- **une fiche d'évaluation des agents** soumise pour avis mais déjà en cours d'utilisation dans les services !

—
Suite à ce refus de siéger au CTPM, le cabinet re-convoque, comme l'y contraignent les textes réglementaires, un **nouveau CTPM le Lundi 30 Mars** sur le même ordre du jour. Cette fois, tous les points sont soumis pour avis, mais de vraies négociations n'ont toujours pas été ouvertes comme nous le demandions. La CGT-Culture continuera sans relâche à se battre pied à pied sur tous les aspects de ce dossier majeur.

Avec les organisations FO, FSU et SUD de la Culture, la CGT a déposé un préavis de grève dans le cadre du mouvement interprofessionnel du 19 mars exigeant, entre autres, l'ouverture immédiate «*de véritables négociations sur la mise en place des Commissions Consultatives Paritaires et sur le cadrage des carrières et rémunérations des agents non titulaires du ministère,*».

**Alors, pour gagner sur nos revendications,
toutes et tous en grève et dans les manifestations le 19 mars**

16 mars 2009