

## Quelle carrière au Ministère de la Culture pour quelle retraite demain?

Le calcul de la pension s'obtient en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension, où le traitement retenu pour le calcul de la pension est celui de l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis 6 mois au moins au moment de la cessation des services valables pour la retraite.

Un rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, sur le minimum garanti, en date de juin 2006, expliquait combien l'indice de fin de carrière demeurait (avec le nombre d'annuités) le critère prépondérant pour l'attribution du minimum garanti. Ce même rapport précisait aussi qu'un agent ayant effectué une carrière complète dans la Fonction publique jouit d'une pension supérieure au minimum garanti.

Mais, combien d'agents dans la Fonction publique déroulent une carrière complète et plus précisément combien d'agents au ministère de la Culture ont la possibilité d'effectuer une carrière complète ? Alors que chacun sait la médiocrité des déroulements de carrière et les innombrables goulots d'étranglement qui empêchent globalement des perspectives décentes d'évolution ?

Attardons nous dans un premier temps sur la structure de la pyramide des fonctionnaires du MCC : du fait de l'importance des missions scientifiques et d'enseignement, les emplois de catégorie A représentent presque 38% des emplois titulaires, la proportion d'emplois de catégorie B, 20%, est inférieure à la moyenne Fonction publique d'Etat et de fait les emplois de catégorie C, 42,1 %, restent très numériquement supérieurs à la moyenne Fonction publique d'Etat (23,5%).

Parfaitement consciente de la structure atypique des catégories d'emplois du ministère, l'administration a apporté peu de solutions pour débloquent le déroulement des carrières.

Ainsi, par exemple de 2005 à 2008, en cumulant les tours extérieurs (promotions), les concours internes et les examens professionnels, le passage de la catégorie B en catégorie A dans la filière administrative, n'a concerné que 28 agents et le passage de la catégorie C à la catégorie B, toujours dans la filière administrative, n'a concerné que 47 agents.

Autre aspect des carrières, les promotions de grades, permises pour évoluer au sein de son corps. Depuis 2005, de nouvelles modalités de contingents d'avancement de grade sont entrées en vigueur : le ratio promus/promouvables. Or, depuis 2005 (et même avant, puisque les ratios de 2005 ont entériné une moyenne de taux de promotions, servie sur les cinq précédentes années), les ratios du ministère de la Culture sont inférieurs à la moyenne interministérielle Fonction publique !

Concrètement, quel déblocage, les ratios ont apporté ? Bien peu malheureusement, il suffit de prendre pour exemple le corps des chargés d'études documentaires, catégorie A : près d'une vingtaine d'agents seulement (sur plus de 500 agents du corps) sont classés dans le dernier grade, le principalat de 1<sup>ère</sup> classe !!! Près de la moitié des agents se classent dans les 4 derniers échelons de la classe normale et dans les 3 derniers échelons du principalat de 2<sup>ème</sup> classe, sans presque aucun espoir de promotion avant leur retraite. Compte tenu de la moyenne d'âge, plus d'une centaine d'agents auront l'âge légal pour partir en retraite d'ici trois ans, mais partiront en plafonnant encore dans le premier grade de leur corps.

Autre exemple : pas loin de la moitié des effectifs sur plus de 700 agents que compte le corps des secrétaires administratifs se classent dans les 4 derniers échelons de la classe normale et les trois derniers échelons de la classe supérieure, là aussi sans grand espoir de promotion. Là encore, il est possible de projeter que plus d'une centaine de ces agents partiront en retraite en étant toujours classés dans le premier grade de la catégorie B !!!

Plutôt que de développer une politique de revalorisation des traitements de base et d'amélioration des déroulements de carrière, la Fonction publique et le ministère de la Culture compensent artificiellement les faibles traitements indiciaires par des primes sans cesse croissantes.

⇒ Moyenne des primes versées mensuellement en administration centrale pour un attaché de classe normale au 10<sup>ème</sup> échelon avec un indice de 584 : 864 €, représentant près d'un tiers de la rémunération de l'agent

⇒ Moyenne des primes versées mensuellement en administration centrale pour un adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe au 8<sup>ème</sup> échelon avec un indice de 350 : 400€, représentant près de 25% de la rémunération de l'agent

⇒ Moyenne des primes versées mensuellement pour un adjoint technique d'accueil et de surveillance de 1<sup>ère</sup> classe dans un musée au 9<sup>ème</sup> échelon avec un indice de 345 : 285 €, auxquels nous pouvons ajouter en complément, car il a effectué par exemple 16 dimanches dans l'année et 5 jours fériés, l'ensemble représentant plus de 25% de la rémunération de l'agent. L'augmentation des primes est un très mauvais calcul pour les retraites, puisque, non intégrées dans le traitement, elles ne sont pas prises en compte.