



Déclaration liminaire CAP des adjoints administratifs

Madame la présidente de la CAP,

Comme chaque année à cette période, notre instance devrait se réunir afin d'examiner les propositions d'attribution des promotions de grade, elles sont reportées au début de l'année 2018. Comme vous le savez, la mise en application des mesures « PPCR » (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) a fait passer notre corps de quatre à trois grades. Nous vous avons alerté bien en amont des difficultés que nous allions rencontrer mais nous n'avons malheureusement pas été entendu. Ces difficultés vous ne les avez visiblement pas anticipées. La revendication de la CGT était de faire un corps à deux grades.

Si nous nous félicitons d'avoir été concertés sur les taux de promotions 2018-2020 nous restons encore sur notre faim.

Nous vous rappelons qu'en 2013, un accord a été signé entre la DGAFP et les organisations syndicales. Cet accord prévoit la production de données genrées, notamment dans le domaine des carrières et celui des promotions afin de procéder à une évaluation pertinente des politiques publiques mise en œuvre dans le cadre de cet accord. Force est de constater que le ministère de la Culture ne le respecte pas.

La réunion concernant la filière administrative a eu lieu le 20 juillet 2017. Nous n'avons obtenu aucune réponse concernant le repyramidage hormis la promesse d'une réunion non programmée à cet instant. L'administration est arrivée avec ses chiffres de taux pro/pro pour la catégorie C. Par rapport à cet horizon 2020 les chiffres avancés étaient de 15 % par an pour le passage en C2 (soit 45 promotions en 3 ans) et de 10 % la première année puis de 12 % les deux années suivantes pour le passage en C3 (soit 209 promotions en 3 ans). Ce qui nous projetterait en 2020 à 36 % en C3, 55 % en C2 et 10 % en C1.

Nous vous avons proposé de construire une pyramide cible similaire pour les corps de même catégorie qui s'appuierait sur des éléments de bilan et d'analyse convergeant à ces corps. Pour les adjoints administratifs la situation est édifiante : 134 agents (13 %) en C1, 896 agents (63 %) en C2, et seulement 394 agents (27 %) en C3. Ce même phénomène de goulot d'étranglement s'observe également dans les autres corps de catégorie C du ministère ; que ce soit pour les adjoints accueils de surveillance et magasinage comme pour les adjoints techniques des administrations de l'Etat. Ceci démontre clairement qu'il y a blocage des carrières.

Nous nous étonnons de l'absence de réponse du service des ressources humaines face à ce constat accablant. Pourtant, cela permettrait d'avancer sur la question de la carrière des personnels vers plus de transparence et d'équité, conformément à la volonté de notre Ministre.

Nous serons attentifs à ce que la revendication que nous avons obtenue et qui permet à chaque agent de partir à la retraite, *a minima*, à l'indice majoré 416 soit effective. Ceci, afin d'éviter, comme nous

l'avons trop souvent dénoncé dans cette instance, que les agents partent à la retraite avec des pensions équivalentes au seuil de pauvreté. Nous voulons des carrières décentes et des pensions décentes.

Pour ce qui concerne les comparaisons avec les autres ministères, une fois de plus, nous constatons que les agents de la Culture sont les plus mal lotis, tant pour les taux de promotions que pour les repyramidage. A ce titre les politiques menées par le Gouvernement suscitent injustice, inéquité, inégalité et en définitive désenchantement.

Si l'égalité de traitement n'est pas au cœur des politiques interministérielles des ressources humaines, la carrière des personnels du ministère de la Culture ne connaîtra pas un développement pourtant essentiel à son attractivité.

Ce n'est pas par hasard que nos collègues viennent au ministère de la Culture. Malgré une si médiocre reconnaissance de leur travail, ils portent chaque jour et à bout de bras les politiques culturelles et le service public pour tous nos concitoyens. Mais il y a une limite à tout et il est urgent que ce ministère reconnaisse enfin le travail accompli par ses agents. Et cela passe aussi par une reconnaissance pécuniaire.

En ce qui concerne l'inégalité de traitement nous attirons votre attention sur l'application du statut général des fonctionnaires d'Etat en son article 60 **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** pour laquelle il y a selon nous de graves dysfonctionnements.

Nous vous avons alerté a plusieurs reprises et notamment au cours de la CAP du 17 mai 2017 sur le fait que nous serions attentifs au sort des agents concernés par cet article et qui ont bénéficié d'une mobilité cela après 2 ou 3 passages en CAP alors même que leur situation personnelle était chaotique et qu'ils étaient prioritaires à la mobilité.

Les deux agents qui devaient prendre des postes en région ne sont toujours pas en poste au motif que la direction de l'action territorial ne les affectera qu'au 1^{er} janvier 2018 et en attendant les personnels sur place qui attendent du renfort, croulent sous la charge de travail. Nous souhaitons que les prises de poste puissent être effectives dans les deux mois qui suivent la CAP.

Il va donc falloir que cette instance décide une bonne fois pour toutes du bien fondé de se prononcer pour une mobilité parue à la BIEP parfois un an avant la prise de poste du candidat et de fait, obliger notre ministère à mener une vraie réflexion autour de la gestion prévisionnelle des emplois publics.

Enfin les représentants en commission de réforme désignés par cette instance vous alertent sur la multiplication des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle notamment pour *burn-out*, symptôme d'épuisement professionnel ou en situation de désœuvrement car placardisé, et qui, au regard des suppressions emplois annoncées au ministère de la Culture, soit 160 postes pour l'année 2018, risque de s'accroître encore davantage.

Paris le 14 novembre 2017.