



Compte-rendu de CAP

Corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage

Séance du 6 décembre 2017

En annexe à ce compte rendu, vous trouverez les deux déclarations liminaires faites par les élus de la CGT à la CAP des AASM .

I. Approbation d'un procès-verbal

Les PV des CAP des 7 et 8 décembre 2016, 22 mars 2017, 21 juillet 2017 et 20 septembre 2017 ont été approuvés à l'unanimité.

II. Titularisations

Nom Prénom	affectation
ABDA, Messaoud	EP CHATEAU DE VERSAILLES
AIAD, Kenza	EP CHATEAU DE VERSAILLES
ANDRAULT, Pascale	EP CHATEAU DE VERSAILLES
ATIGUI, Samir	EP MUSEE GUIMET
BENDALI, Hanifa	EP MUSEE DU LOUVRE
BOISSONNADE, Sébastien	EP MUSEE DU LOUVRE
BOUTIN, Kevin	EP MUSEE D'ORSAY
BRICENO AYALA, Lilian	EP CHATEAU DE VERSAILLES
BRUREAU, Sabrina	EP MUSEE PICASSO
CAMARA, Bakary	EP MUSEE DU LOUVRE
CISSE, Oumi	EP CHATEAU DE VERSAILLES
COUTURIER, Fabrice	EP MUSEE PICASSO
DAOUD, Adam	SCN AN PIERREFITTE
EL HAJJI, Mustapha	EP CHATEAU DE VERSAILLES
ELLONG, David	EP CHATEAU DE VERSAILLES
FERRIERE, Thierry	EP CHATEAU DE VERSAILLES
GASTON, Carthen	SCN AN PIERREFITTE
GODIN, Nicolas	SCN AN PARIS
GRELARD, Laura	CMN-CHATEAU DE CADILLAC
GROS, Nicolas	SCN AN PIERREFITTE
HADRI ZOULIM, Nesrine	EP CHATEAU DE VERSAILLES
ILTIS, Morgane	EP CHATEAU DE VERSAILLES
IVANOV, Andrey	EP CHATEAU DE VERSAILLES
LAM, Kaï	EP CHATEAU DE VERSAILLES
LAM, Van Loc	EP CHATEAU DE VERSAILLES
LECOT-FAGNIOT, Dolorès	EP CHATEAU DE VERSAILLES
LEROUX, Margaux	EP CHATEAU DE VERSAILLES
LUK, Véronique	EP CHATEAU DE VERSAILLES

M'BAPANDZA, Ibrahim	EP MUSEE PICASSO
MADI BOINA, Mohamed	EP MUCEM MARSEILLE
MAKOUBY, Djidji	EP CHATEAU DE VERSAILLES
MARAIS, Kévin	EP MUSEE DU LOUVRE
MASCOLO, Virginie	EP MUSEE GUIMET
MECHROUK, El-Hadi	SCN AN PIERREFITTE
MICOLON DE GUERINES, Côte	EP CHATEAU DE VERSAILLES
MONFOURNY POISSON, Laurence	EP MUSEE DU LOUVRE
MUNIZ VALLEJO, Lucia	EP M. ORSAY/ORANGERIE
PATERNOSTER, Claire	EP MUSEE DU LOUVRE
PERRUCHE, Sébastien	SCN AN PIERREFITTE
PINQUIER, Jérémie	EP CHATEAU DE VERSAILLES
PONS, Damien	EP CHATEAU DE VERSAILLES
RAMOND, Vincent	SCN AN PARIS
ROLLE, Catherine	SCN AN PIERREFITTE
ROUSSEAU, Marine	EP MUSEE DU LOUVRE
THURIAUX, Sébastien	CMN-FORT DE SALSSES
VERMIGLIO SAMOUN, Lisa	SCN AN PARIS
AMARA, Youssef	EP MUSEE DU LOUVRE
CHARRAD, Abdelkader	EP MUSEE DU LOUVRE
DEL, Fabien	E.A.PARIS VAL SEINE
LACORE, Nathalie	EP CITE CERAMIQUE-SEVRES
SMOKOVA, Stefka	EP CHATEAU DE VERSAILLES
TAVERNE, Jean-Paul	EP M. ORSAY/ORANGERIE

Une agente affectée aux Archives Nationales (site de Pierrefitte) a reçu un avis défavorable pour sa titularisation, l'administration demandant une prolongation de stage de 6 mois. Vos représentants CGT ont contesté le bien fondé même de cette prolongation, estimant que la collègue devait être titularisée. Nous avons voté contre la prolongation de stage. Le vote étant partagé entre l'administration et les représentants du personnel, la décision est suspendue à l'arbitrage de la ministre.

Une autre agente, travaillant au Mobilier National, a vu son stage prolongé d'une année sur demande de l'administration. Vos représentants CGT, faute d'éléments précis ont décidé de s'abstenir sur ce vote.

III. Demandes de mouvement

Demandes de mutations ayant reçu un avis favorable:

Nom Prénom	Ancienne affectation	Nouvelle affectation
DRON Frédéric	EP-Château, domaine Versailles	Arc de Triomphe
BEELMENS Alexandra	FPE Ministère Education Nationale	Domaine National Rambouillet
GUERRERO Katia	Carnac	Château Fougères/ Bièvre
GAMBIERLaëtia	/	Hôtel de Sade , site de Glanum
KHALLOUF Nébil	SCN, Compiègne , Blérancourt	Château d'IF
EHRHARD Arsène	FTP-Musée Bayonne	Château d'IF
DE BIE Véronique	Abbaye Mont ST Michel	Abbaye Mont ST Michel
LEROUX Margaux	EP-Château, domaine Versailles	EP- Musée Louvre
PETRIKC Vicki-Marie	/	EP- Musée Louvre
ROLLE Catherine	SCN AN- Pierrefitte	EP-Orsay/Orangerie

RAKOTONIRINA Lanto Nicole	EP-Orsay/Orangerie	EP-Orsay/Orangerie
DURAND Olivier	EP-Château, domaine Versailles	EP-Orsay/Orangerie
KONATE Boubacari	EP-Orsay/Orangerie	EP-Orsay/Orangerie
LOUVEAU Christelle	EP-Château, domaine Versailles	EP-Orsay/Orangerie
METAY Freddy	Grand Palais	EP-Orsay/Orangerie
BRASSAC Julien	EP-Château, domaine Versailles	EP-Château, domaine Versailles
ABDA Messaoud Adel	EP-Château, domaine Versailles	EP-Musée Guimet
NAGARAJAN Nagarajan	Palais Royal	EP-Musée Guimet
LARDOUX Jean Pierre	EP- MuséeeLouvre	Musée Henner
CLOUET Annie	Abbaye Mont ST Michel	EP-Musée Rodin
FAUCHOIX Christophe	Panthéon	EP-Musée Rodin
LEBRETON Sébastien	EP-Château, domaine Versailles	SCN, Compiègne , Blérancourt
VIRLOUVET Elodie	SCN, Compiègne , Blérancourt	SCN, Compiègne , Blérancourt
GUENOT Eric	EP Musées Henner , Moreau	SCN-Musée Chgagall
TIGHREMT Elodie	SCN AN- Pierrefitte	SCN-Musée Chgagall
PANIE-DUJAC Gérard	SCN-Musée Domaine Pau	SCN-Musée Domaine Pau
LONGLADE Thierry	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN- Pierrefitte
ROMEUF Léonard	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN- Pierrefitte
FREREJEAN Céline	EP-Château, domaine Versailles	SCN AN- Pierrefitte
GROS Nicolas	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN-Paris
TARO Charline	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN-Paris
NANETTE Jean Claude	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN-Paris
ROBERT Médéric	SCN AN- Pierrefitte	SCN AN-Paris
BOUJELBEN Noura	DRAC Ile de France	ENSBA
ROSSO Eric	/	ENSA -Villa d'arson
HENRY Stéphane	BNF	DRAC Nouvelle Aquitaine
Vergues Marie	FPE- Ministère Ens. Supérieur	DRAC Ile de France

Les noms en gras correspondent à des entrées sur le Titre 2 c'est-à-dire sous réserve de disponibilités budgétaires,

Depuis 2015, les postes d'AASM peuvent être ouverts à des CDI. Cependant, comme le rappelle la circulaire du 27 juillet 2015 « *la possibilité offerte aux agents contractuels en CDI de candidater dès l'ouverture de l'avis de vacance de poste ne remet pas en cause la priorité due à un fonctionnaire à compétences égales avec un agent contractuel. Il appartiendra aux membres des CAP de s'assurer du respect de ces priorités lors de l'examen de la candidature retenue par le recruteur* ». Cela n'a pas été possible lors de l'examen des candidatures pour un poste déclaré vacant au Panthéon, en effet dans ce dernier cas, à compétences égales, l'administration a privilégié un agent contractuel, empêchant vos représentants CGT de statuer, en contradiction avec la circulaire susmentionnée. Cette situation risque de se produire à nouveau lors de prochaines CAP, réduisant d'autant les possibilités de mobilité des agents titulaires. Pour cette raison, vos représentants CGT ont demandé un vote sur la candidature de l'agent titulaire postulant au Panthéon. L'administration a voté contre par 8 voix, les représentants du personnel ont voté pour par 8 voix. La décision est donc soumise à l'arbitrage de la ministre qui doit garantir le respect strict de la circulaire.

IV Demandes d'intégration

Voici les agents pour lesquels la CAP a émis un vote favorable à l'unanimité pour l'intégration définitive dans le corps des adjoints techniques ASM:

NOM PRENOM	AFFECTATION
CHAPPERON Parice	SCN Musée et domaine ST Germain en Laye
COLLET Marguerite	EP-Château, domaine Versailles

COQUIN Ludovic	EP Musée Louvre- Musée Delacroix
HAUCHECORNE Bruno	SCN-Musée National Malmaison-Bois Préau.
LECOMTE Luz Angela	EP-Musée du Louvre
LEMORT Thierry	EP-Château, domaine Versailles
LENGLET Frédéric	EP-Château, domaine Versailles
MAUGRAN Morgane	EP- Château Fontainebleau
SURMONT Matthieu	EP-Château, domaine Versailles

V. Répartition des réductions d'ancienneté.

2631 mois de bonification ont été répartis en 2016 pour les 2742 agents bonifiables (sur un corps d'AASM de 3099 agents). Au total donc :

- 2487 agents ont été bonifiés d'1 mois
- 17 agents se sont vu refuser la bonification
- et malheureusement 221 agents bonifiables dont la situation non examinée faute de fiche reçue.
- reliquat de mois : 144.

VI. Examen de demande de révision d'évaluation

Six agents affectés au C2RMF à Paris ont demandé une révision de leurs évaluations suite, notamment, à la baisse uniforme des critères d'évaluation et à sa justification par la hiérarchie. Après que les représentants CGT aient défendu leurs recours individuels, en présence d'une représentante du C2RMF nommée en qualité d'expert, la présidente de la CAP a demandé que chacun des requérants puisse bénéficier d'un nouvel entretien afin de réviser l'évaluation des critères, a minima ceux portant sur « le sens du service public » et la « qualité de l'expression orale » (les autres critères pouvant donc également être révisés). C'est la reconnaissance du bien-fondé du recours.

Concernant une collègue affectée dans un site du CMN ayant contesté notamment la baisse de l'avis pour la promotion de corps, les représentants CGT ont dénoncé ce qu'ils considèrent être une forme déguisée de discrimination vis-à-vis de l'activité syndicale et militante de notre collègue. Pour la CGT, c'est absolument scandaleux.

Enfin, les représentants CGT ont dénoncé les justifications apportées par le CMN pour refuser la révision demandée par un autre agent lors de la précédente CAP, le collègue soulevant les difficultés que posent pour lui les nouvelles missions liées au contrôle Vigipirate. Les représentants CGT ont demandé des réponses appropriées à la situation posée par le collègue.

VII. Examem professionnel au titre de l'année 2017.

Sont reçus à l'examen d'accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe (C2) :

AMORIS Julien	JACQUES Stéphane
BABEL Jérôme	KOVACS Miklos
BALAVOINE-COUTEL Lucie	LABIDI Taous
BERROUANE Adil	DILIPE Vassanthi
BERTHELOT Sébastien	MACHEFERT Amandine
PERLEMOINE Sandra	MAINTOUX Michael
CHAOUCHE Ourida	MAROUF Smail
COUMAR Sentamijeselv	SILVESTRI Christine
COUMAR Arpoudaselv	PATFOORT Jean-Claude
DALI Malik	PLOUVIN Coralie
DESPLANQUE Nadia	MUTH Sunthary
DRIDI Charlotte	GOUABI Karima
FAMAGOSTA Eric	DERVEEUW Laetitia
GARDEBIEN Brice	VERNET Florian
HADDOUCHE Nathalie	YOUSFI Henri
HUET Axelle	

Déclaration liminaire des élus CGT à la CAP des adjoints d'accueil de surveillance et de magasinage.

Mme La présidente de la CAP,

En septembre dernier, le Premier Ministre annonçait des mesures qui n'étaient pas sans rappeler les heures les plus sombres de la RGPP : externalisations, abandons et transferts de missions, réorganisations, etc. Depuis, tous les cabinets ministériels planchent pour accoucher d'un nouveau plan de «réformes» avec un seul mot d'ordre : réductions des coûts et de l'emploi public! Un document intitulé «contribution ministérielle aux travaux du CAP2022» daté du 3 novembre 2017 et que s'est procuré la CGT-Culture décrit dans les grandes lignes, ce qui attend notre Ministère. Ce « document de travail », au-delà du fait qu'il reprend toutes les propositions non retenues de la RGPP et de la MAP de ces 10 dernières années, démontre ouvertement que, pour la dizaine de personnes qui l'ont rédigé, la culture doit uniquement servir à faire de l'argent avec le moins de dépenses possibles.

Externalisation de la filière Accueil, Surveillance et Magasinage

Dans une logique purement libérale, le Gouvernement demande l'externalisation (privatisation) de certaines missions publiques. Pour le Ministère de la Culture, il est prévu d'externaliser 200 postes (équivalents temps plein) à l'occasion de départs à la retraite non-remplacés. La Filière Accueil, Surveillance et Magasinage est clairement dans le collimateur de Françoise Nyssen. La méthode est simple : accélérer les départs à la retraite sans remplacer les agents pour ensuite confier leurs missions au secteur privé ; soit dans les 10 années à venir 27% des agents de catégorie C de la filière ASM (prés de 800 postes potentiellement supprimés). La condition du succès de cette mesure est une «annonce rapide de la stratégie de transformation» selon ce document.

Fin programmée des musées «Services à Compétences Nationales»

Concernant les Musées-SCN, quatre scenarii sont envisagés : 🗡️

- transfert aux collectivités territoriales (ex. Musée Magnin à la commune de Dijon)
- transfert à d'autres ministères (ex. Musée des Plan et Reliefs à l'Armée)
- transfert à des établissements publics existants (ex. Musée Clemenceau au CMN ou Port Royal à Versailles)
- transfert à la Réunion des Musées Nationaux (RMN-GP) des SCN restants ce qui conduirait à transformer des agents de droit publics en salariés de droit privé. Ou en cas de forte résistance création d'un EPA regroupant les SCN restants.

Dans tous les cas, Françoise Nyssen liquide sans vergogne les derniers musées «Services à Compétences Nationales» sous prétexte de clarifier le rôle de l'administration centrale. En vérité – et comme toujours - il s'agit de développer les ressources propres dans une logique de désengagement de l'État et de réduction des coûts. La RMN-GP n'est pas non plus épargnée. Outre le transfert de musées-SCN, il est prévu de «ne conserver que les activités commerciales dont la rentabilité aura été établie [...] transférer à d'autres acteurs les missions actuellement assurées par la RMN-GP pour le compte des musées (billetterie, expositions, acquisition, etc.)» autrement dit, il s'agit de sous-traitance en cascade.

L'autonomie des établissements publics sera encore renforcée notamment par la délégation de la gestion des ressources humaines et de la masse salariale en autonomie complète de gestion. 4.500 agents actuellement gérés par le Ministère seraient concernés.

Politique des archives au rabais

S'il n'y a pas assez de capacité de stockage disponible, stockons moins ! Ainsi pourrait se résumer la politique archivistique de Françoise Nyssen. Cent kilomètres linéaires par an c'est beaucoup trop ! Qu'à cela ne tienne, il suffit de réduire «de 10 à 20% de collecte annuelle» pour économiser 7 millions d'euros sur cinq ans. Pour cela, pas de secret, il faut «augmenter la sélectivité de la collecte» et «réduire le champ d'archivage aux documents essentiels pour les générations futures». De même, il est prévu «un vaste plan de numérisation patrimoniale» (avec quels moyens?). C'est une logique purement shaddockienne qui est à l'œuvre comme l'illustre le document : «conserver 100km d'archives = coût de 6M€ par an; numériser 100 km d'archives coûte en moyenne 36M€ = au bout de 6 ans, le coût de leur conservation est amorti». Quant aux Archives nationales, il est prévu de regrouper les trois SCN (Outre-Mer, Monde du Travail et Archives Nationales de Paris et Pierrefitte) dans un seul et unique service. Évidemment, de conservation, de recherche et de mémoire il n'est ici nullement question. L'archive est réduite à sa plus simple expression : un objet à stocker.

C'est une véritable déclaration de guerre qui est faite à tous les agents du ministère et particulièrement à la filière ASM, outil incontournable de la politique d'accueil des publics, de diffusion des connaissances, de la

conservation du patrimoine national et de la sûreté des établissements.

Ce projet va à l'encontre de nos missions fondamentales. La Culture n'est pas réductible à une « ressource propre » bonne à vendre comme n'importe quel produit ou service mais est un bien commun au service de l'épanouissement et de l'émancipation de tous les citoyens.

Nous ferons tout ce qui est nécessaire pour sauver nos emplois, nos missions et le service public culturel car nous en sommes les acteurs de terrain en première ligne pour porter les valeurs du service public.

En conséquence nous demandons le retrait immédiat de ces projets néfastes.

Bien au contraire nous demandons le renforcement de notre filière par l'ouverture de concours et la revalorisation de nos carrières pour répondre aux besoins croissants et aux missions toujours plus nombreuses que les agents d'accueil et de surveillance accomplissent au service de tous.

2ème déclaration liminaire :

Des miettes pour les carrières des AASM.

Comme chaque année à cette période, notre instance devrait se réunir afin d'examiner les propositions d'attribution des promotions de grade. 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.

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

La réunion concernant la filière ASM a eu lieu le 20 septembre 2017. Nous n'avons pas eu communication du nombre d'agents promouvables. Les données fournies ne sont pas genrées ce qui ne facilite pas notre analyse et empêche toutes propositions constructives afin de réparer les injustices.

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.

À l'occasion de la réunion du 20 septembre 2017, l'administration est arrivée avec ses chiffres de taux pro/pro pour la catégorie C et elle nous a sommé de nous positionner en séance. Par rapport à cet horizon 2020 les chiffres avancés par l'administration étaient de 15 % par an pour le passage en C2 (soit 169 promotions en 3 ans) et de 7 % sur 2 ans puis de 8 % la troisième année pour le passage en C3 (soit 341 promotions en 3 ans) ce qui nous projetait pour 2020 à 22 % en C3, 62 % en C2 et 16 % en C1... Loin des objectifs portés par la CGT de 35 % en C3, 50 % en C2 et 15 % en C1.

De plus, ces mesures sont en recul net par rapport au précédent exercice 2015-2017 puisque nous étions à 25 % pour le passage de 2ème classe en première classe (soit 268 agents promus), à 19 %, 15 % puis 14 % pour le passage de la 1ère classe vers le grade de principale 2ème classe (soit 427 agents promus), et de 17 % pour le passage du grade de principal 2ème classe vers le grade de principal 1ère classe (soit 168 agents promus). Soit au total 863 promotions sur le précédent exercice contre 510 promotions pour l'exercice à venir... Un recul inacceptable pour tout le corps.

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 d'accueil de surveillance et de magasinage la situation est édifiante : 429 agents (15%) en C1, 2135 agents (73%) en C2, et seulement 366 agents (12%) 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 administratifs comme pour les adjoints techniques des administrations de l'état. Ceci démontre clairement qu'il y a un 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 l'administration respecte son engagement pris auprès de la CGT de permettre 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 voire inférieures au seuil de pauvreté.

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 loties, tant pour les taux de promotions que pour les repyramidage. À ce titre les politiques menées par la DGAFP suscitent injustice, iniquité, 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 politique culturelle 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.

Enfin les représentants en commission de réforme désignés par cette instance vous alerte sur la multiplication des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle qui au regard des suppressions emplois annoncé au ministère de la Culture soit 160 postes pour l'année 2018 risque de s'accroître encore d'avantage.

Vos élus CGT-Culture en CAP des AASM :

Adjoints techniques principaux 1ère classe :		
<i>Véronique VRIGNAUD</i>	Musée Guimet	véronique.vrignaud@guimet.fr
<i>Anne LEVASSORT</i>	CMN Fort St André	
Adjoints techniques principaux 2ème classe :		
<i>Pierre-Yves CHIRON</i>	Archives Nationales – Paris	01 40 27 63 12
<i>Alexandre BOUCLON</i>	Château de Fontainebleau	alexandre.bouclon@chateaudefontainebleau.fr
Adjoints techniques 1ère classe :		
<i>Carmine MACINA</i>	Musée St Germain en Laye.	carmine.macina@culture.gouv.fr
<i>Jean-Elie STRAPPINI</i>	Tours de Notre Dame	jean-elie.strappini@culture.gouv.fr
<i>David MAILLARD</i>	EP Versailles	01 40 15 51 70
<i>Chantal FOREST</i>	Musée Marc Chagall	
Adjoints techniques 2ème classe :		
<i>Christian GALANI</i>	Musée du Louvre	01 40 20 53 94
<i>Damien DURAND</i>	EP Versailles	cgt@chateauversailles.fr