

CFDT-Culture • CFTC-Culture

• SNAC-FO • SNAC-FSU • UNSA-SNSC

Dans le contexte de la RGPP, les contractuels, toutes catégories confondues (A, B et C) ont un enjeu important à défendre dans le nouveau cadrage de leurs rémunérations que l'administration veut mettre en place, dès janvier 2009 et qui devrait servir de référence aux établissements publics qui ne possèdent pas leurs propres grilles de rémunérations voire pour ceux en possédant une si les grilles ministérielles s'avèrent plus favorables.

Il a été procédé au recensement des métiers exercés par les agents non titulaires du ministère, ceux-ci ont été ventilés initialement en huit niveaux – puis en sept – de responsabilités répartis en huit groupes – puis en sept – de rémunérations. Ces groupes de rémunérations ont été établis par comparaison avec les rémunérations servies aux agents titulaires à ancienneté et fonctions identiques. Dans ces groupes de rémunérations sont également prévues des filières spécialisées comme par exemple les informaticiens ou les médecins.

À chaque métier correspondra une fiche où sera détaillé le profil du poste ainsi que le groupe auquel il appartient. Ces fiches seront utiles au moment du recrutement d'un agent et pourront être un outil d'aide pour les objectifs à donner ou à atteindre lors de l'entretien d'évaluation.

S'agissant du cadrage des rémunérations, la proposition consiste à introduire une possibilité d'avancement à l'ancienneté dont le nombre de points et la périodicité seront fixés pour chaque groupe.

À cet avancement à l'ancienneté serait ajoutée une part modulable, disproportionnée, liée au mérite, à l'atteinte des objectifs, etc. Les modalités d'attribution ont soulevé de vifs débats entre vos représentants et l'administration et nécessitent encore d'être débattues.

À travers la négociation de ce nouveau dispositif de gestion des CDD et des CDI, vos représentants syndicaux cherchent à défendre vos qualifications, à mettre en place un vrai déroulement de vos carrières et une juste rémunération pour les contractuels.

La France a dû se conformer par la loi du 26 juillet 2005 à une directive européenne de 1999 qui a condamné l'usage abusif des CDD, limités désormais à 6 ans maximum, et qui a reconnu le CDI comme étant la règle. Cette clarification juridique a induit la mise en place d'une procédure de suivi et d'évaluation des non titulaires et a ainsi ouvert la perspective d'une amélioration de la gestion de leurs carrières et de leurs rémunérations amorcée par le décret du 12 mars 2007 portant modification du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État .

Au ministère de la Culture, un dévoiement particulièrement important du statut de la fonction publique (prévoyant que l'emploi contractuel est dérogatoire au principe que les emplois permanents de l'Etat doivent être occupés par des fonctionnaires, mais ceci sous conditions¹), **nous impose le devoir de « régulariser » un quota important de contractuels aux situations très disparates et dont pour certains les rémunérations plafonnent depuis de nombreuses années. Nous exigeons le respect de ces règles statutaires.**

¹ **Ce sont ces dispositions qui ont été détournées allègrement dans notre ministère depuis des années :**

« Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I^{er} du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. »

Pour illustrer cette **défaillance dans la gestion des carrières des contractuels**, il est **significatif de constater qu'aujourd'hui au moins un tiers des contractuels est bloqué depuis 5 ans, 8 ans, voire plus, en terme de progression indiciaire**. L'administration reconnaît que **28,35 pour cent des contractuels du Ministère ont perçu la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) en 2008 ! Chiffre qui est en dessous de la réalité**, d'après nous, car les effectifs entrant dans le calcul de ce pourcentage intègrent aussi d'anciens vacataires aujourd'hui « Cdésisés ».

Ces vacataires contractualisés subissent encore une fois la double peine, il faudra que leur cas précis soit prioritairement revu dans la perspective d'un « repyramidage » de leurs carrières.

Mais ce recadrage ne doit pas s'opérer n'importe comment et à n'importe quel prix. Vos représentants syndicaux dans la négociation avec l'administration poursuivent les objectifs suivants :

- un dispositif transparent et équitable respectueux des règles régissant l'emploi des fonctionnaires et des contractuels en cohérence avec le code de la fonction publique
- une égalité de traitement pour les agents contractuels occupant les mêmes fonctions et une progression de carrière honorable par comparaison à celle des fonctionnaires, compte tenu notamment des spécificités de l'emploi contractuel (par exemple la part de prélèvement obligatoire est plus importante : 8 % de plus pour le contractuel, etc.)
- une rémunération qui respecte un équilibre entre la part fixe et la part modulable sachant que cette dernière sera aléatoire en fonction de la conjoncture économique, voire totalement arbitraire.
- un reclassement des agents contractuels qui tienne compte non seulement de l'ancienneté mais aussi des diplômes, de l'expérience...

Ce repyramidage est un point crucial si l'administration veut que ce nouveau dispositif soit validé par les syndicats.

Nous exigeons :

- des **garde-fous** contre les risques de dérives du système, et notamment l'instauration du recours au **droit de veto du supérieur hiérarchique** dans la progression de carrière et de rémunération ; nous exigeons, si ce dispositif n'est pas retiré par l'administration, qu'il soit expressément encadré et motivé. **La demande des syndicats c'est l'avancement minimum automatique à l'ancienneté.**
- un **guide** encadrant l'entretien d'évaluation de l'agent
- la mise en place de modalités de **passerelles** pour le passage d'un groupe à un autre, hors la seule règle du changement de « métier » ou de fonction qui nous est opposée par l'administration, etc.

Agents non titulaires soyez partie prenante dans ce combat !

Nous vous remercions et vous invitons à continuer à nous faire part de vos remarques afin que les contractuels puissent enfin bénéficier d'un véritable passeport professionnel en phase avec vos compétences et les réalités et nouveaux défis auxquels doit faire face le ministère de la Culture.

Paris, le 25 novembre 2008