

Compte-rendu de la CAP des conservateurs

20 juin 2017 – Un jour sans fin !

De haute lutte, nous avons obtenu la présence en temps qu'expert de la secrétaire générale adjointe de la CFDT-Culture, sur tous les points à l'ordre du jour. L'administration arguait du fait que « les textes » ne permettaient pas la présence d'un expert pour tous les points, et que la présence d'une syndicaliste allait déséquilibrer la parité de la CAP. Nous sommes fiers d'avoir pu constater que notre secrétaire générale adjointe valait plus que trois experts de l'administration qui, eux, siègent régulièrement d'un bout à l'autre de la CAP, et qui sont présents lors de chaque vote, chose paraît-il totalement interdite par « les textes ». Ce n'est pas la première fois que l'administration a des lectures différentes de ces « textes », selon qu'ils s'appliquent à elle ou aux représentants du personnel.

Peut-être pour nous prouver leur insertion dans la société de leur temps, plusieurs des hauts responsables assis face à nous ont passé une bonne partie de la CAP le nez dans leur téléphone portable, sans un regard pour le représentant du personnel en train de parler. Si on peut comprendre que des responsables de haut niveau soient très sollicités, il n'en résulte pas moins une impression assez désagréable de peu d'écoute (nous n'irons pas jusqu'à soupçonner du désintérêt...) de leur part.

Autant d'intérêt pour les nouvelles technologies de la part de l'administration fait cependant chaud au cœur car, du côté du prestataire chargé de rédiger le PV de la dernière CAP, il semblerait que le numérique soit encore mal maîtrisé : l'enregistrement de la dernière CAP ayant été perdu, nous n'avons donc pas pu le voter. Cela fait d'ailleurs réfléchir quant à la confidentialité des données confiées à un tiers...

Mouvements

Les représentants du personnel attirent régulièrement l'attention sur les candidats malheureux aux postes auxquels ils ont postulé, afin que l'administration les aide à évoluer dans leur carrière ou lorsqu'il y a des situations personnelles problématiques, de type rapprochement familial.

Pour la spécialité Archives

- si certains opérateurs du ministère de la culture se préoccupent de leurs archives et recrutent des conservateurs pour les prendre en charge, comme le musée Picasso, d'autres ne s'en soucient guère. Il serait bienvenu que le ministère leur rappelle leurs obligations dans ce domaine et que le SIAF diffuse largement ces postes quand ils existent, ce qui irait d'ailleurs dans le sens du rapport Nougaret et de celui de la Cour des comptes/Sénat quant au soutien aux Missions dans les ministères.
- la question est posée de la non publication, pour cette CAP comme pour la précédente, de postes d'adjoints en Archives départementales. Le SIAF répond qu'un concours de recrutement de chargés d'études documentaires est en cours. Cela signifie donc que la politique du SIAF est de remplacer les conservateurs par des CHED ? Réponse « il n'y a pas de suppression de postes de conservateurs ». Ah bon ? Alors, où sont-ils passés ? Nous redisons fermement nos doutes quant au bon fonctionnement de la BIEP et notre opposition à la non-publication par l'administration de postes pourtant vacants et susceptibles d'intéresser nos collègues.

- est évoquée la nomination (qui échappe à la CAP) d'un conservateur chargé de mission dans un département, de la volonté du SIAF d'en nommer un autre dans un autre département... alors que, par ailleurs, on nous oppose le fait que le ministère a atteint son plafond d'emplois, et que le SIAF affirme par ailleurs qu'il y a « trop d'agents de l'État dans certains départements ». Que signifie d'ailleurs ce « trop » ? Trop par rapport à quoi ? Dans le cadre de quelle politique ? Nous n'obtenons pas de réponse. Par ailleurs, de quelles missions vont être chargés ces « chargés de mission » ? A part l'affirmation qu'elles n'empiéteront pas sur celles exercées par les conservateurs déjà en poste, nous n'en saurons pas plus.

Pour la spécialité Musées

Le SMF a confirmé leur changement d'affectation à plusieurs candidats avant la CAP, certains d'entre eux s'en étant fait publiquement l'écho, pratique que nous avons notamment dénoncée lors de la précédente réunion de la CAP.

Les représentants de l'administration qui étaient en face de nous ont confirmé que nous avons raison, mais cela ne change visiblement pas grand-chose dans les faits. Le ministère attend-il qu'un candidat non retenu dépose un recours dans un cas similaire ? Cette démarche est en tout cas contraire aux principes que le ministère prétend défendre dans le cadre de la labellisation « égalité des chances ».

Pour la spécialité MH-Inventaire

Étrangement, un poste qui a pourtant suscité trois candidatures n'est accordé à aucun des postulants mais à un sortant de l'INP. Quand nous nous étonnons de ce choix, la réponse est « il faut bien trouver des postes pour les sortants de l'INP ! ». Situation d'autant plus incompréhensible que, pour deux autres postes de la même spécialité, dont nous demandons pourquoi eux n'ont pas été proposés aux sortants de l'INP, la réponse est « parce que, s'agissant de postes d'administrateurs de monuments nationaux, il fallait des personnes ayant de l'expérience dans ce domaine. » Le même argument est également avancé pour ces deux monuments vis-à-vis de candidats déjà en poste. La CFDT-Culture fait alors remarquer que cette règle n'est pas valable pour tous, puisqu'on a pu récemment nommer à la tête d'un monument national – et non des moindres – une personne ayant pour seule expérience celle de sortir d'un cabinet ministériel. En quoi en effet une personne sortant d'un cabinet ministériel qui n'est même pas celui de la culture serait plus capable de devenir administrateur d'un monument national qu'un conservateur sortant de la formation *ad hoc* ?

Pour marquer sa désapprobation envers ce manque d'équité, la CFDT-Culture s'est abstenue dans le premier cas et a voté contre la proposition de l'administration (« candidatures non retenues ») dans les deux autres cas.

Titularisation des conservateurs sortant de l'INP

Leur affectation n'est donnée que pour information à la CAP, qui ne peut se prononcer sur leur titularisation.

Les représentants de la CFDT-Culture ont cependant pu, une nouvelle fois, souligner l'absence de gestion prévisionnelle des emplois, qui a des répercussions et sur l'adéquation du nombre de postes ouverts au concours de l'INP avec les besoins réels et sur les choix des lieux d'affectation des sortants, toujours décidés au coup par coup et au dernier moment.

Il convient de mettre en avant deux avancées importantes : l'absence, pour une fois, d'affectation d'un sortant de l'INP aux archives nationales du monde du travail, qui n'ont eu de cesse d'en voir passer ces dernières années, contre toute logique ; à l'inverse, nous ne pouvons que nous féliciter de la création d'un poste de conservateur régional des monuments historiques à la DAC Océan indien. Interrogée à propos de l'éventualité d'étendre à l'avenir ces créations de postes en MH aux autres territoires ultramarins, où le rôle de CRMH est partagé entre l'architecte des bâtiments de France et un conservateur en métropole, l'administration nous a renvoyé à la mise à jour de la cartographie des services du ministère...

Encore un exemple malheureusement très parlant de la difficulté du dialogue, quand les uns parlent de missions régaliennes et les autres de plafond d'emploi.

L'administration affirme qu'il lui est impossible d'anticiper les départs en retraite, les agents pouvant décider de partir dans un delta pouvant varier de plusieurs années. Elle ne se sent pas capable non plus d'obtenir des réponses sur les volontés d'évolution de carrière du corps à une échéance de 18 mois.

La CFDT-Culture demande néanmoins de pouvoir disposer, pour la prochaine CAP, des chiffres existants : pyramide des âges, demandes de départ à la retraite.

La CFDT-Culture interpelle l'administration sur l'absence de normalisation des intitulés des postes, en particulier en archéologie (4 intitulés différents pour le même type de poste !). Dans le cadre du RIFSEEP par exemple, cette normalisation est importante. De même, dans le cadre du protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la démarche de labellisation (égalité et diversité), les représentants du personnel ont fait remarquer là encore une absence de normalisation sur la présence ou non de la précision « H/F » dans les intitulés. Sur ces deux points, l'administration reconnaît qu'une marge de progression est possible, voire souhaitable, voire nécessaire, les représentants de la CFDT-Culture estiment qu'elle est obligatoire : une bonne gestion des ressources humaines commence par la bonne définition d'un poste et des missions qui en découlent.

Questions diverses

Les représentants du personnel, à l'initiative de la CFDT-Culture, avaient demandé l'inscription de plusieurs points à l'ordre du jour. Comme l'ont souligné vos représentants, ces points sont demandés de façon récurrente car l'administration du ministère se montre peu soucieuse d'y répondre. Cela rappelle le film « Un jour sans fin », dont le héros principal revit sans cesse la même journée, tant, sur certains points, l'impression est forte de stagnation, voire de perpétuel recommencement des mêmes questions et des mêmes non-réponses.

RIFSEEP

Une fois de plus, les représentants du personnel posent la question de l'actualité du RIFSEEP. Si une information orale sur l'accord de la DGAFP a été donnée au cours du CTM du 18 avril, rien depuis n'est venu l'étayer. L'administration nous répond qu'elle non plus n'a aucune nouvelle, et que le plus changement de gouvernement, entraînant de nouveaux processus de délégation de signature, bloque le processus. La CFDT-Culture demande au service des ressources humaines d'informer les agents, alors que, dans l'état actuel des choses, c'est le syndicat qui doit le faire à sa place. Piquée, l'administration affirme que, sur ce dossier, «elle a joué sa partie» et bien porté le dossier. Rappelons à notre tour que le SRH n'a plus communiqué sur ce dossier auprès des conservateurs du patrimoine depuis la fin de l'année 2016, hors de l'enceinte de la CAP.

Conservateurs en instance

La demande a été faite à plusieurs reprises d'avoir une idée du nombre de conservateurs en instance d'affectation, chargés ou non de missions sur une durée plus ou moins longue. Nous obtenons enfin une réponse : à la date de cette CAP, il y en a 17, dont l'un va bientôt être affecté. On n'a toutefois pas l'impression que la gestion de ces personnels et le contenu des missions qu'on pourrait leur confier en attente de leur affectation soit une priorité du ministère, malgré l'attente forte de certains de nos collègues pour retrouver un poste.

Une nouvelle fois, nous demandons à bénéficier d'au moins une liste annuelle des détachements sortants, pour avoir une meilleure visibilité du corps, étant donné qu'on nous oppose systématiquement le fait que le corps des conservateurs bénéficie de nombreux détachements entrants. Le taux de sortie du corps des conservateurs nous a été promis pour la prochaine CAP.

Conseil d'administration de l'Institut national du patrimoine

19 juin 2017

Le conseil d'administration s'est tenu le 19 juin, dans une ambiance feutrée et consensuelle, comme à l'accoutumée. Certains sujets avaient pourtant de quoi émouvoir, comme la baisse constatée des recrutements des conservateurs territoriaux de la spécialité "musées" dans les collectivités. Les collectivités embauchent de plus en plus d'attachés et de moins en moins de conservateurs... ce qui a pour effet quasi-mécanique la baisse du nombre de postes territoriaux offerts au concours. Après la spécialité "archives" qui a malheureusement « ouvert le bal » suivie des autres spécialités, c'est maintenant au tour de la spécialité "musées" d'être touchée. La réponse de l'I.N.P. est simplement que les collectivités s'administrent librement...

L'I.N.P. se soucie-t-il vraiment de son avenir ? Si les postes de conservateurs d'État en Archives sont de plus en plus convertis en postes de chargés d'études documentaires, (ce qui pourrait évoluer de la même façon pour les autres spécialités, comme cela s'est produit pour les territoriaux), si les postes de territoriaux disparaissent, la survie de cette institution n'est-elle pas en jeu ?

Le sempiternel sujet de la recherche à l'INP a également été abordé. Si l'établissement s'est lancé dans la construction d'une politique de recherche, les choses sont beaucoup moins claires en ce qui concerne les élèves conservateurs. Il y a toujours une ambiguïté fondamentale à l'INP entre recherche personnelle des élèves (ceux qui poursuivent un master ou une thèse... mais n'ont qu'un temps forcément limité pour cela) et production scientifique réalisée dans le cadre des formations et des stages. Ces derniers travaux constituent aussi une forme de recherche et ne sont pas toujours assez valorisés par les élèves eux-mêmes, même si l'INP affirme une volonté active dans ce domaine.

Vos représentants CFDT restent vigilants et sont là pour vous aider pour tout ce qui concerne votre situation professionnelle.

N'hésitez pas à les contacter !

Sylvie Clair :	sclair@marseille.fr
Christine Martella :	christine.martella@vaucluse.fr
Philippe Luez :	philippe.luez@culture.gouv.fr
Joël Poivre :	joel.poivre@culture.gouv.fr
Nicolas Payraud :	nicolas.payraud@culture.gouv.fr
Vincent Bouat :	v.bouat-ferlier@musee-marine.fr

Vos représentants CFDT-Culture,
Paris, le 20 juin 2017