



Compte-rendu de la CAP des conservateurs

29 mars 2018

La CFDT-CULTURE avait demandé l'inscription de trois points à l'ordre du jour : le RIFSEEP, la prise en compte, par le ministère de la culture, des conservateurs en détachement hors du ministère, le programme Action publique 2022 (AP 2022). Ce dernier point n'a pu être abordé, les interlocuteurs côté administration susceptibles de répondre ayant quitté la salle avant la fin de la séance.

Il est vrai que, dépourvue actuellement de directeur des Archives et de directeur des musées, la direction générale des patrimoines est un peu démunie...

Les représentants des agents de la CFDT-CULTURE avaient également demandé la présence de la secrétaire générale adjointe de la CFDT-CULTURE en tant qu'expert pour tous les points à l'ordre du jour.

Mutations

L'attribution d'un des postes à un accueil en détachement, et plutôt, notamment, qu'à un agent du ministère en instance, nous a fait poser une nouvelle fois la question de certains de nos collègues dans cette situation, qui ne parviennent pas, parfois malgré de nombreuses tentatives, à retrouver un poste. La CFDT-CULTURE pointe aussi du doigt le manque de valorisation des conservateurs revenant d'un congé formation. La valeur ajoutée qu'ils ont acquise n'est pas utilisée et leur absence joue au contraire contre eux, puisqu'ils ne peuvent pas retrouver de poste à leur retour. Le directeur général des Patrimoines (DGPat) en convient et propose de mettre en place un accompagnement personnalisé quelques mois avant la fin du congé. L'ensemble des représentants du personnel s'est abstenu de voter cette nomination.

Le poste des Archives départementales de Mayotte n'est pas attribué et le SIAF souhaite nommer un élève sortant de l'INP, « en l'accompagnant ». La CFDT-CULTURE a mis en garde l'administration sur la délicatesse du poste d'une manière générale et encore plus dans les circonstances actuelles que connaît Mayotte. Nous avons interrogé l'administration sur l'initiative de proposer ce poste à un sortant INP et donc sur l'absolue nécessité de soutenir la personne qui le prendra. Nous sommes dubitatifs sur le choix d'un jeune collègue, même si, le directeur adjoint chargé des Archives de France affirme que la motivation du candidat pressenti est très importante.

Sur d'autres postes, pourtant d'une certaine importance, nous n'avons obtenu que des réponses vagues : ainsi sur celui de directeur ou directrice des Archives départementales des Yvelines qui n'a pas été pourvu et dont nous attendons la republication...

Dans la spécialité archéologie, les représentants du personnel ont majoritairement refusé de se prononcer sur un dossier, car la procédure de recrutement ne semble pas avoir été des plus transparentes. À un moment où notre ministère se vante de sa double labellisation « Égalité et diversité », il conviendrait que celui-ci veille à ce que tous ses services aient des pratiques plus claires en matière de sélection des candidats.

Une demande de mutation au sein d'un musée a fait l'objet de longs échanges et de deux suspensions de séance, l'administration s'arque-boutant sur le choix d'un candidat dont la demande de changement de spécialité a reçu un avis négatif de la commission d'évaluation scientifique (CES). Certes, les commissions, CES comme CAP, donnent un avis consultatif. Mais elles sont paritaires et elles sont le reflet à la fois de la qualité du dialogue social au sein du ministère et de la logique des décisions prises au sein de ces instances. L'invention, en séance, par la présidente (représentante du SRH) de la spécialité « absence de spécialité » qui vaudrait toutes les spécialités (!) pour essayer de passer outre la décision de la CES n'a certes pas facilité les échanges. Néanmoins, l'administration a fini par se ranger à nos arguments et a décidé de la republication du poste en toutes spécialités. Il sera donc présenté à la prochaine CAP.

CFDT-CULTURE

61, rue de Richelieu
75002 PARIS
+33140155120

cfdt@culture.gouv.fr
www.cfdt-culture.org

Problèmes généraux évoqués au cours des échanges sur les mutations

Jusqu'à cette CAP, la commission devait donner son avis sur toute demande de mutation, sauf lorsqu'elle se faisait au sein d'un même service ou établissement. Dorénavant, l'administration nous indique que les mutations n'impliquant pas de changement de résidence administrative ne nous seront indiquées que pour information. Cela signifie, par exemple, qu'un poste dans un musée parisien sera soumis pour avis si le candidat retenu par l'administration vient d'Occitanie, mais pas s'il vient d'un autre établissement de la capitale ! Nous ne pouvons que souligner le côté totalement illogique voire injuste de ce traitement différencié : la capitale étant traitée comme une entité à part entière et les « provinces » comme une autre. Il paraît que dans le cadre de la réforme de l'action publique il faut faciliter la mobilité, on se demande dans quelle mesure, cette décision va y aider sauf à considérer qu'on entre sur un terrain glissant et que l'on cherche à réduire, progressivement, les prérogatives des représentants du personnel.

La situation des agents en instance ne semble quant à elle pas troubler outre mesure le ministère, qui met toujours aussi peu de moyens en œuvre soit pour les aider à trouver un poste soit, dans l'attente, pour leur proposer des missions. L'administration évoque souvent le mot « accompagnement » sans préciser en quoi il consiste et souvent sans que les personnes censées être « accompagnées » n'en voient les effets ou même n'en soient averties. La CFDT-CULTURE demande qu'une réflexion approfondie avec les représentants du personnel soit mise en place.

Une fois encore la CFDT-CULTURE a regretté que les agents mis à disposition dans les départements (Archives) aient des difficultés à savoir, en ce qui concerne leur gestion quotidienne et leur carrière, qui est le bon interlocuteur, s'il se trouve au sein de la collectivité ou fait partie du service interministériel des Archives de France (SIAF). La CFDT-CULTURE va diffuser un texte à ce sujet.

Promotions

La CAP n'ayant commencé qu'à 15 heures et les engagements du DGPat ne lui permettant pas de rester au-delà de 18 heures, les discussions sur les mutations ayant été denses, avec plusieurs suspensions de séance, l'étude des promotions aux grades de conservateur en chef et surtout de conservateur général a été plus précipitée que nous l'aurions souhaité.

Il est frustrant pour les représentants et dommageable pour les agents que les critères servant à l'établissement de la liste proposée par l'administration ne soient pas toujours très clairs et que les raisons qui la poussent à accepter ou à décliner telle ou telle proposition de notre part ne soient quasiment jamais exprimés. On crée ainsi une impression d'opacité et de « fait du prince » préjudiciable à tous, d'autant que l'administration nous impose de voter sur une liste et pas sur chaque proposition. Les représentants du personnel ont toutefois obtenu de sa part quelques modifications et des engagements pour 2019. Nous avons encore insisté sur l'importance de prendre en compte le travail scientifique fourni par nos collègues dans les promotions et pas seulement leurs responsabilités ou non d'encadrement.

La CFDT-CULTURE a attiré l'attention de l'administration sur le fait que l'application des critères de mobilité définis par le décret statutaire de 2013 désavantageait les lauréats du concours ayant un vécu important dans la fonction publique auparavant (concours interne ou tour extérieur), puisque leur carrière antérieure n'est prise en compte dans l'appréciation de la mobilité que s'ils appartenaient auparavant à des corps « comparables » à celui de conservateur (ex : agrégé, maître de conférences, etc.). Dans la spécialité archéologie, en particulier, les nombreux ingénieurs d'études, attachés de conservation du patrimoine ou agents de l'INRAP passant le concours devront ainsi savoir qu'ils seront soumis à la règle « ordinaire » de mobilité (deux fois deux ans dans deux postes différents) et donc éviter d'accepter des postes à forte responsabilité en sortie d'INP, puisqu'ils devront les quitter au plus tôt pour espérer une promotion. Cette situation, dans toutes les spécialités, devrait pousser l'administration à s'interroger : à quoi bon recruter des collègues expérimentés dans l'optique de leur confier des responsabilités au plus tôt, si c'est pour ensuite les bloquer dans leur évolution de carrière ? C'est même carrément contre-productif (ce qui contrevient gravement à la politique présidentielle actuelle!!) dans certains cas lorsque les volontaires sur certains postes se font rares, l'administration va « piocher » dans d'autres corps mais va créer, elle-même, la vacance en bloquant le nouvel entrant. On le voit, l'incohérence voisine avec l'injustice. La CFDT-CULTURE a demandé un état précis des règles, et demande l'engagement d'une réflexion pour aboutir à la modification du statut des conservateurs. Certes, la DGAFP doit y être associée mais ce corps étant un corps du ministère de la Culture rien n'empêche l'administration d'initier ce travail.

CFDT-CULTURE

61, rue de Richelieu
75002 PARIS
+33140155120

cfdt@culture.gouv.fr
www.cfdt-culture.org

Comme on nous l'a souvent répété, le « statu quo » ne peut être que préjudiciable à la vie du corps. Enfin, il conviendrait que les chefs de service ou d'établissements disposent tous d'une véritable information sur les consignes à suivre pour proposer la promotion d'agents et non d'éléments contradictoires obtenus oralement et officieusement. Un bruit qui semble bien répandu mais qui est **sans fondement** est que la fiche de compte-rendu d'évaluation suffit. Les listes soumises à la CAP ne sont jamais élaborées à partir de ces fiches, pour des raisons évidentes : 1/ de charge de travail (par exemple, il y avait cette année 267 ayants droit au généralat pour 29 postes. Qui a les moyens de les prendre une à une pour vérifier si la promotion est demandée et avec quelle instance?) 2/ de hiérarchisation (on imagine mal mettre 267 noms dans un chapeau pour en tirer 29). Cette observation vaut évidemment pour tous les corps !

Le RIFSEEP [pour tout savoir sur le RIFSEEP, consultez notre Flash spécial RIFSEEP]

La présidente nous affirme que ce point n'a pas vocation à être discuté en CAP où il ne peut figurer qu'en information. La répartition des groupes devrait être notifiée aux organisations syndicales -et aux agents- « dans les semaines qui viennent ».

Agents en détachement hors du ministère

L'administration semble découvrir la question et n'avoir aucune conscience du fait que, malgré le fait qu'un agent en détachement mène une double carrière, dans son administration d'accueil comme dans celle du ministère, cette dernière est de fait oubliée. Cette CAP en est encore une fois la preuve puisque la promotion d'agents en détachement dans des collectivités territoriales, proposée par les représentants du personnel, n'a pas été retenue par l'administration. Nous insistons particulièrement sur le cas des conservateurs de l'Inventaire, qui n'ont pas fait le choix de rejoindre une collectivité territoriale mais dont le service a été transféré aux régions. Or un récent décret ([2017-1737 du 21 décembre 2017](#)) leur permet, si l'État les promeut au généralat, d'obtenir la parité indiciaire au sein de leur collectivité (le grade de conservateur général n'existe pas dans la filière culturelle territoriale). Or, si l'État a bien créé cette possibilité, il semble peu pressé de l'appliquer. Attendrait-il que tous les agents concernés soient partis à la retraite pour ne pas avoir à honorer ses engagements ?

L'administration reconnaît avoir « des trous » dans les éléments qu'elle possède sur les agents en détachement hors du ministère et, malgré nos alertes récurrentes, semble découvrir en séance que ceux-ci ont peu accès ou pas d'accès aux informations du ministère (publications de poste par exemple). L'administration admet avoir « des problèmes pour maintenir le lien » avec ces agents, mais ne propose rien pour y remédier. Les représentants CFDT-CULTURE qui ont animé la discussion, déplorent le fait que la communication se soit détériorée au fil des ans. Devenue numériques, nous déplorons que les outils de communication mis en place par le ministère desservent les agents et ne permettent pas d'améliorer les liens avec les agents. Dans une époque ultra-communicante, où on nous ressasse que la République doit être numérique, on constate que le ministère de la Culture est à la traîne, avec des modes de fonctionnement archaïques qui nuisent aux agents et à l'administration. Vos représentants CFDT-CULTURE, eux, ne sont figés ni dans leurs modes de pensée ni dans leur fonctionnement. S'ils se donnent toujours pour mission de dénoncer ce qui ne va pas, ils œuvrent toujours pour que des solutions soient trouvées. L'action des représentants de la CFDT-CULTURE se construit pour le bien des agents, en agissant tant sur les collectifs de travail qu'individuellement, dans la construction de leur carrière, en constante concertation avec les agents.

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-Ferlier : v.bouat-ferlier@musee-marine.fr

CFDT-CULTURE
61, rue de Richelieu
75002 PARIS
+33140155120

cfdt@culture.gouv.fr
www.cfdt-culture.org

Paris, le 2 mai 2018