



INVISIBLES ET TOUJOURS PLUS LOIN :

les agents de l'État mis à disposition des Archives départementales

Il y a un an, la CFDT-CULTURE pointait déjà les difficultés rencontrées au quotidien par les agents mis à disposition (MAD) en Archives départementales. Ce n'était d'ailleurs pas la première fois puisqu'elle avait déjà publié en mai 2014 un tract à ce sujet : « Les agents de l'État mis à disposition des départements sont-ils des agents comme les autres ? »

Quatre ans plus tard, les choses ont-elles évoluées ? Il suffit de lire ces deux tracts sans tenir compte de la date à laquelle ils ont été écrits pour constater qu'il n'en est rien.

La CFDT-CULTURE a demandé aux agents concernés quel était leur vécu, leur ressenti.

Leurs mots sont forts et expriment un malaise réel : « inconfort », « invisibilité », « anxiogène », « inquiétude », « flou », etc.

De manière générale, il apparaît difficile de s'identifier en tant qu'agent du ministère de la culture et de se positionner en tant que tel au sein de la collectivité, au sein de la DRAC, voire **au sein du ministère lui-même**. C'est notamment la conséquence de l'invisibilité aux yeux de celui-ci des agents mis à disposition, absents des systèmes de gestion et logiciels (Sémaphore [adresse anonyme valable pour l'ensemble des agents MAD ; absence d'adresse identifiée culture, empêchant d'apparaître dans les organigrammes et dans l'annuaire des agents], Chorus, RenoIRH). Un exemple parmi tant d'autres des conséquences de ce dysfonctionnement : ces agents n'ont reçu aucun des messages électroniques relatifs à la prochaine élection du CNESERAC, ni même celui du secrétaire général du ministère annonçant, le 13 avril dernier, un plan de rattrapage indemnitaire.

Les relations entre les parties prenantes (ministère, DRAC, collectivités) n'étant pas clairement définies, c'est le brouillard qui règne. L'accès à l'information est compliqué tant pour les questions relevant de la signature des conventions (mauvaise transmission d'information qui peut entraîner des problèmes dans le circuit des signatures), de la gestion de carrière (prolongation de carrière, PPCR, cessation d'activité, etc.), que pour les demandes de formation, la gestion des arrêts de maladie et des accidents du travail.

Les relations avec les services de l'État sont hétérogènes d'un département à l'autre : si dans l'un, l'inscription et la prise en charge des formations par le ministère ne posent aucun problème, ce ne sera pas le cas dans un autre, où ces démarches relèvent du parcours du combattant. Cela repose sur l'identification du bon interlocuteur à la DRAC, de sa connaissance précise des rouages. En outre, il est souvent constaté de longs délais dans le traitement des demandes (remboursement de frais de formation, demande d'indemnité de changement de résidence, etc.). Il en va de même pour la Carte Culture, facilement délivrée dans un département quand, dans un autre, il faut faire preuve d'acharnement, conduisant certains collègues à renoncer tout bonnement à la réclamer. Les relations avec la DRAC peuvent ainsi être qualifiées de « mystère insondable », et celles à l'intérieur du ministère, entre le SIAF et la DGPAT, d'« imperméables ».

Le positionnement au sein de la collectivité n'est pas plus aisé. Le Directeur d'Archives départementales (DAD) peut avoir du mal à trouver sa place dans un

CFDT-CULTURE

61, rue de Richelieu
75002 PARIS
+33140155120

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

organigramme où il se trouve chapeauté par diverses hiérarchies. Le DAD se voit également souvent sollicité pour des missions « annexes » qui peuvent prendre de plus en plus d'importance au détriment des missions premières liées à la fonction de DAD, et notamment celles relevant de ses obligations d'État.

Les agents mis à disposition sont souvent soumis à une double évaluation. Si ce fait n'est pas problématique en lui-même, notons que le DAD se fait évaluer par des personnes extérieures au ministère (préfet, responsable au sein de la collectivité), qui sont parfaitement ignorantes des modalités et des perspectives de carrière au ministère, ce qui constitue un handicap certain.

Poursuivons l'énumération :

- il apparaît de plus en plus clairement un blocage dans la mobilité. Quand ces publications avaient lieu, elles intervenaient dans des délais très proches de la date de la CAP, ce qui ne constituait déjà pas un facteur favorable à la mobilité. Pire encore, depuis plusieurs mois, les postes vacants pour les CHED, SECDOC et même les conservateurs directeurs-adjoints, ne sont tout simplement plus publiés, et ce pour un délai inconnu. Cette situation crée une très grande inquiétude sur le devenir des agents mis à disposition.
- enfin, l'obtention des avantages sociaux et des compléments de rémunération prescrits dans la convention ne va pas de soi. Fatigués d'avoir à les réclamer et les justifier, beaucoup de collègues renoncent à les obtenir.

Toutes ces questions ne cessent d'être soulevées par les représentants de la CFDT-CULTURE, dans toutes les instances auxquelles ils participent et, en tout premier lieu, au sein de chacune des CAP de la filière conservation-documentation. Si nous parvenons au coup par coup à obtenir que certains dossiers particuliers soient débrouillés, reste que ce ne sont que des ajustements ponctuels, qui ne poussent jamais l'administration du ministère à prendre en mains le dossier de façon générale et constructive.

Combien de temps encore celle-ci restera-t-elle muette et inactive ?

Y aurait-il au ministère de la Culture des agents moins intéressants que d'autres ?

La CFDT-CULTURE continuera donc de rappeler à l'administration ses obligations vis-à-vis de ces agents et, tant que la question n'aura pas été abordée de manière globale et collective, la CFDT-CULTURE continuera d'accompagner et d'aider les agents « MAD » dans leurs démarches.

La CFDT-CULTURE, section Archives
Paris, le 06 juillet 2018



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

61 rue de Richelieu 75002 PARIS

+33 1 40 15 51 20

