Le focus #10
TECHNICIEN D'ART

Automne 2018

Le corps des techniciens d'art est régi par le décret n° 2012-230 du 16 février 2012. Les techniciens d'art sont recrutés, nommés et gérés par le Ministère de la culture. Ce corps de catégorie B compte quelques 670 agents. Ils exercent leurs fonctions notamment dans les musées et domaines nationaux, les bibliothèques, les manufactures nationales, ainsi qu'aux Archives nationales et au Mobilier national.

► 9 MÉTIERS ET 42 SPÉCIALITÉS

Selon le décret, les techniciens d'art « participent à la conservation, à l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine mobilier, monumental et ornemental ainsi que des collections des musées par la mise en œuvre de techniques spécifiques dont ils assurent la transmission. Ils peuvent se voir confier des responsabilités particulières de coordination d'équipe et de formation ».

Les techniciens d'art peuvent :

➔ « Assurer la restauration et la préservation des documents, mobiliers et pièces des collections nationales ainsi que des ensembles végétaux des domaines nationaux… »

➔ « Etre chargés soit de réaliser, par l'interprétation de modèles originaux, des créations ou des restitutions d'œuvres, soit de concevoir et réaliser les éléments de présentation et de scénographie des expositions et la mise en valeur des œuvres d'art et objets de collection… »

➔ « Se voir confier, dans les établissements d'enseignement [école d'art ou d'architecture], la transmission de savoir-faire et l'accompagnement des projets de création des étudiants… »

>>> La Bibliothèque nationale de France compte plus de 70 TA. Ils sont essentiellement affectés à la DSR dans les départements de la conservation et de la reproduction, à la DCO dans les départements spécialisés, et à la DDC.

Changer de spécialité :

Après leur titularisation, les TA peuvent demander à changer de spécialité, sans durée d'ancienneté minimale, et plusieurs fois au cours de leur carrière. Le bureau de gestion du Ministère de la culture convoque l'agent demandeur en présence de l'expert et du maître de stage désigné, afin de déterminer sa motivation, un cursus, et une durée de stage qui sera comprise entre deux mois et une année.

► L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES TECHNICIENS D'ART

Le corps des TA est composé de 3 grades :

- Classe normale (13 échelons, soit 30 ans)
- Classe supérieure (13 échelons, soit 30 ans)
- Classe exceptionnelle (11 échelons, soit 24 ans)

Qui peut être promu ?

➔ **Peuvent être promus en classe supérieure** : les TA ayant au moins un an dans le 6e échelon de classe normale et justifiant d'au moins 5 années de services dans un emploi de catégorie B de même niveau

>>> Les promotions en chiffre (1er semestre 2018) :

- En classe sup : 12 postes dont 1 BnF pour 118 promouvables
- En classe exceptionnelle : 8 postes dont 1 BnF pour 113 promouvables
- En catégorie A (CTA) : en 2017, 2 postes dont 1 BnF pour 563 prom.

➔ **Peuvent être promus en classe exceptionnelle :** les TA ayant au moins un an dans le 6e échelon de la classe supérieure et justifiant d'au moins 5 années de services dans un emploi de catégorie B de même niveau.

➔ **Peuvent être promus dans le corps des CTA (Chef des travaux d'art) :** les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie B ou de même niveau, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant des ministres de la culture et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ils doivent justifier d'au moins 9 années de services publics, dont 5 au moins dans le corps des TA.

Les examens professionnels :

- **Accès à la classe supérieure :** il faut être depuis un an au 4e échelon de la classe normale et justifier d'au moins trois années de services dans un emploi de catégorie B de même niveau
- **Accès à la classe exceptionnelle :** il faut être depuis un an au 5e échelon de la classe supérieure et justifier d'au moins trois années de services dans un emploi de catégorie B de même niveau.

► LES GRILLES INDICIAIRES DES TA ET LES DURÉES DE PROGRESSION D'UN ÉCHELON A UN AUTRE

Classe normale		
Echelon	**Indice majoré**	**Durée dans l'échelon**
1	339	2 ans
2	344	2 ans
3	349	2 ans
4	356	2 ans
5	366	2 ans
6	379	2 ans
7	394	2 ans
8	413	3 ans
9	429	3 ans
10	440	3 ans
11	453	3 ans
12	474	4 ans
13	498	Soit 30 ans

Classe supérieure		
Echelon	**Indice majoré**	**Durée dans l'échelon**
1	347	2 ans
2	354	2 ans
3	361	2 ans
4	373	2 ans
5	385	2 ans
6	398	2 ans
7	413	2 ans
8	433	3 ans
9	452	3 ans
10	459	3 ans
11	477	3 ans
12	500	4 ans
13	529	Soit 30 ans

Classe exceptionnelle		
Echelon	**Indice majoré**	**Durée dans l'échelon**
1	389	1 an
2	402	2 ans
3	417	2 ans
4	437	2 ans
5	460	2 ans
6	480	3 ans
7	504	3 ans
8	529	3 ans
9	548	3 ans
10	569	3 ans
11	582	Soit 24 ans

► LE SALAIRE INDICÉ, COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Les règles de rémunération dans la fonction publique se structurent autour d'une grille d'avancement, scindée en trois catégories A, B et C et divisée en grades (les classes) et en échelons que l'on franchit à l'ancienneté.

A chaque échelon correspond un indice, qui, en le multipliant par la valeur du point d'indice : 4,68 euros bruts (montant commun à tous), permet de calculer le salaire des agents de la fonction publique.

Ce mécanisme permet des évolutions de salaire transparentes prenant en compte l'expérience acquise au fil des années.

>>> Attention le point d'indice est à nouveau gelé, ce qui signifie qu'il n'y aura pas d'augmentation de salaires à part les progressions liées à l'ancienneté. Notons que depuis janvier 2000 la valeur du point d'indice à perdu plus de 16% par rapport à l'augmentation des prix. Un agent de catégorie B en milieu de carrière perd donc en moyenne 400 € brut par mois.
En 2016-2017 après des années de gel, sous la pression des organisations syndicales et suite à plusieurs journées de grèves, le point d'indice a été relevé de 1,2%.

► LES CAP (COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES)

Elles se réunissent au moins 2 fois par an, une fois au printemps et une fois à l'automne et examinent :

- les demandes de mutation, détachement ou intégration
- les changements de spécialité
- les promotions de grade (c'est-à-dire le passage par exemple de classe normale à supérieure)
- les promotions dans la catégorie supérieure

Sont aussi examinés en CAP les recours sur les entretiens professionnels, le refus d'un temps partiel, les sanctions disciplinaires, les titularisations…

>>> La CAP (Commission Administrative Paritaire) est une instance composée à part égale de membres de l'administration et de représentants élus des personnels.

Elle est chargée de suivre la carrière des agents et d'examiner les situations individuelles.

► AVEC LES TECHNICIENS D'ART, LA CGT REVENDIQUE :

En 2011, pour les 20 ans de la filière des métiers d'art, la CGT Culture a effectué un travail de fond sur les différents métiers qui la composent. Une plate-forme revendicative a été élaborée et présentée aux agents et sous la pression des personnels et des syndicats, un protocole d'accord a été signé en 2013 et un groupe de travail ministériel a été créé avec des premières avancées, notamment en matière de régime indemnitaire (les primes) et l'ouverture de nombreux concours dans différentes spécialités.

1. CONCERNANT LES RECRUTEMENTS :

Tous les départs en retraite (et ce depuis 2007) doivent être remplacés par des agents sous statut afin de pérenniser les unités de travail et les savoir-faire spécifiques voire uniques de la filière. L'anticipation, est essentielle, afin de transmettre les savoir-faire avant qu'ils ne se perdent. Tous les ateliers doivent être maintenus, au plus proche des collections pour les ateliers de restauration.

>>> Le bilan des actions de la CGT concernant l'ouverture de concours est extrêmement positif : quelques 200 postes (internes et externes) auront été pourvus sur les dernières années. Ce chiffre est historique et prouve que l'action collective est gagnante.

2. CONCERNANT LES CARRIÈRES

Nous revendiquons une filière « repyramidée » composée de 70% de techniciens d'art (soit 40% au grade de classe normale, 35% au grade de classe supérieure et 25% au grade de classe exceptionnelle). Cette nouvelle répartition tient compte de l'allongement de carrière dans le cadre de la réforme de la catégorie B, et permettra aux agents d'avoir une meilleure évolution de carrière.

3. CONCERNANT LES CONCOURS

Concernant l'ouverture de postes aux concours, nous devons continuer ce combat ensemble afin de faire vivre notre filière, nos unités de travail, et ainsi accomplir nos missions de service public avec de l'emploi titulaire…

La CGT a obtenu une nouvelle répartition des coefficients entre les épreuves d'admissibilité au profit des techniques professionnelles dans le corps des techniciens d'art (admissibilité : épreuve orale histoire de l'art coefficient 1 et techniques du métier coeff. 2, épreuve écrite coeff. 2, admission : épreuve pratique coeff. 5). Les membres de jury, émanant des divers établissements, doivent en priorité être issus du corps et de la spécialité concernée, hormis le président. Nous revendiquons une meilleure formation des membres de jury, afin que la garantie d'égalité de traitement des candidats soit assurée.

>>> A la BnF, les nominations suite à la réussite aux concours externes et internes, sur listes principales et complémentaires sont entravées par l'administration. La CGT doit régulièrement se battre pour la nomination des collègues alors que les départs à la retraite se succèdent dans les ateliers. **En 2017, le nombre de TA s'établit à 75 agents, chiffre en progression de 10%. Le travail de la CGT a payé.**

4. CONCERNANT LES INDEMNITÉS (LES PRIMES)

La CGT revendique une évolution indemnitaire progressive tout au long de la carrière (3600 euros en début et 5400 en fin de carrière). La dernière tranche du protocole obtenu par la CGT en 2013 a pris effet en janvier 2017 avec un montant minimum des primes à 3600 euros/an (gain de 300 euros/an).

La forfaitisation mensuelle des indemnités pour travaux dangereux, insalubres et salissants est acquise depuis janvier 2017 et la mise en œuvre du protocole d'accord. La CGT demande un montant annuel de 500 euros pour tous.

Nous revendiquons une augmentation des primes d'encadrement, avec élargissement de leur application aux agents ayant des fonctions pédagogiques (écoles d'art et d'architecture), soit 1800 euros par an pour les responsables d'atelier ou unité, 1200 pour les adjoints et 600 pour les responsables d'équipes.

5. CONCERNANT LES SPÉCIALITÉS

La CGT Culture travaille à renommer les spécialités pour mieux les identifier, à en créer de nouvelles dans un souci d'identification ou de réponse à des besoins émergents (évolutions des demandes et missions au sein des établissements). Des options ont été introduites dans les spécialités. Le dialogue se poursuit dans le cadre du groupe de travail ministériel.

POUR VOS CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS, VOS MISSIONS ET MÉTIERS, VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

VOTEZ CGT

la cgt BnF

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES JUSQU'AU 6 DEC. 2018