ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 ·
LISTE COMMUNE SUD – FSU

VOTONS ENSEMBLE

CAP 01 Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage

VOTE ÉLECTRONIQUE

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

2020

Mutations et mobilités. Plus d'avis préalable de la CAP.

2021

Avancements et promotions. Plus d'examen préalable des tableaux d'avancement ni des listes d'aptitude.

2022

Organisation des CAP. Dans la fonction publique de l'État, des CAP par catégorie (A, B, C) et non plus par corps.

LES CAP ONT PERDU L'ESSENTIEL DE LEUR POUVOIR DE CONTRÔLE

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont les instances où siègent vos représentantes et représentants élus pour veiller à l'équité des décisions individuelles de carrière. Depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, leur rôle a été profondément réduit. Ce recul n'est pas un simple « recentrage » : c'est une régression des garanties collectives.

Ce qui reste. Les CAP demeurent compétentes pour les refus de titularisation, certains licenciements et les sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes. À la demande de l'agent, elles examinent aussi la révision du compte rendu d'entretien professionnel et les refus de temps partiel, de télétravail ou de mobilisation du compte personnel de formation.

Ce qui remplace le contrôle paritaire. Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent des orientations générales. Elles ne sont pas un barème : l'administration conserve son pouvoir d'appréciation au cas par cas. En 2023, la Cour des comptes a constaté que les LDG demeuraient souvent peu opérantes.

LES CONSÉQUENCES POUR LES AGENTS

Moins de transparence. Une règle générale n'explique pas pourquoi un agent est préféré à un autre.

Des erreurs repérées trop tard. Ancienneté mal calculée, dossier incomplet, priorité légale oubliée : l'erreur n'apparaît plus qu'après la publication du mouvement ou de la liste de promotions.

Des recours individuels. C'est à l'agent d'agir, dans les délais, face à sa hiérarchie.

Moins de connaissance des métiers. Des CAP par catégorie, dans un ministère qui compte des métiers très spécialisés.

NOUS REVENDIQUONS

De véritables CAP de corps, avec débats paritaires et procès-verbaux, pour les mutations, les avancements, les promotions et toutes les décisions individuelles.

Dans l'immédiat : des critères précis, des listes de promouvables publiées à temps, des bilans détaillés par corps, grade, genre et structure, et la motivation écrite de tout refus.

CAP 01 · LISTE COMMUNE SUD – FSU

LE TRAVAIL DES ATASM DOIT ÊTRE RECONNU !

PROGRESSION DE CARRIÈRE

5 / 86 candidats convoqués sur 86 inscrits à l'examen professionnel 2025, pour 14 possibilités offertes : 5 admis.

LE CONSTAT

La filière accueil, surveillance et magasinage reste déséquilibrée : une très forte majorité d'agents de catégorie C, peu de débouchés en B et en A. Le repyramidage des TSCBF n'atteint pas son objectif : 28 promotions en 2025 et 26 en 2026, sur 90 prévues en trois ans. Les grades principaux encadrent, coordonnent, assurent le rôle de référent de jour sans reconnaissance.

NOUS EXIGEONS

- → **Le passage automatique** de principal de 2e classe en 1re classe.
- → **L'intégration en TSCBF** des agents de catégorie C qui exercent déjà des fonctions de niveau B.
- → **La prolongation et l'amplification** du repyramidage ; 250 emplois de TSCBF.
- → **Toutes les possibilités offertes pourvues**, et l'explication de l'écart entre inscrits et convoqués.

RÉMUNÉRATION

4,92 € brut par mois : l'écart entre le premier échelon de C1 (1 801,74 €) et celui de C2 (1 806,66 €).

LE CONSTAT

La grille est écrasée en début de carrière. L'IFSE d'un responsable d'équipe ne dépasse celle d'un agent que de 300 € par an, soit 25 € par mois. L'inflation a atteint 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023 : les mesures de 2023-2024 (+1,5 % du point, cinq points d'indice) n'ont pas reconstruit les écarts entre échelons et grades. Les primes pèsent près de 30 % de la rémunération moyenne.

NOUS EXIGEONS

- → **La revalorisation** du point d'indice et des grilles de catégorie C, avec de vrais écarts entre échelons.
- → **L'intégration des primes** dans le traitement, pour qu'elles comptent pour la retraite.
- → **La reconnaissance** des responsabilités et des technicités de la filière via une hausse de l'IFSE.
- → **La hausse** des primes dominicales, des jours fériés, du travail de nuit et des heures de mécénat.

CONDITIONS DE TRAVAIL

73 accidents de service pour les seuls services à compétence nationale concernant les agents techniques d'accueil et de surveillance (RSU 2024), dont 21 en horaires atypiques.

LE CONSTAT

Un week-end sur deux, jours fériés, soirées, horaires variables, lumière artificielle, port de charges, montage d'expositions. À Cluny, les agents dénoncent salles fermées, pauses réduites et congés impossibles à poser. Au Louvre, une mobilisation historique en 2026 : 9 millions de visiteurs, des effectifs qui ne suivent pas et des conditions de travail insoutenables.

NOUS EXIGEONS

- → **Des effectifs calculés sur les missions réelles** : relèves, pauses, postes à tenir et exigences en matière de sûreté et de sécurité.
- → **Des cycles de travail** qui garantissent pauses, repos et congés.
- → **La reconnaissance de la pénibilité** et un droit au départ anticipé.
- → **Une vraie prévention** : document unique et risques psychosociaux évalués par service.

SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES

80 accidents de service liés à l'activité de surveillance et 49 à l'accueil recensés dans l'enquête du RSU 2024, sans même comptabiliser la majorité des établissements publics.

LE CONSTAT

Alarmes, levées de doute, évacuation, premiers secours, surveillance des entreprises extérieures, sûreté des collections, gestion des conflits : les ATASM assurent la sécurité des lieux. Les sous-effectifs entraînent des ouvertures partielles et des difficultés de sécurité. À Compiègne, la Cour des comptes relève que le manque de personnel limite les horaires d'ouverture. Les qualifications SSIAP ne sont pas toujours reconnues.

NOUS EXIGEONS

- → **Un effectif de sécurité et de sûreté garanti** pour chaque espace ouvert.
- → **L'accessibilité et la reconnaissance des qualifications** SSIAP, secourisme et langues.
- → **Des formations** sur le temps de travail, renouvelées à temps.
- → **Pas de sécurité au rabais** : les activités confiées à des prestataires privés doivent être réinternalisées dès lors qu'elles relèvent de nos cœurs de mission.

VOTER, C'EST DÉJÀ RÉSISTER !

Les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage assurent l'accueil du public ainsi que la sécurité des personnes, des biens et des locaux. Les agents des grades principaux peuvent exercer des responsabilités techniques et d'encadrement. Voici ce que vivent les ATASM, et ce que nous porterons pour eux.

DÉFENDRE

Des effectifs saignés. Le corps a perdu 327 agents entre 2012 et 2022. Sur les crédits du ministère, il est passé de 769 à 712 agents entre 2023 et 2024 : 57 de moins en un an. L'hémorragie est au moins aussi importante dans les établissements publics, mais l'administration cache les chiffres globaux.

Nous défendrons chaque poste et chaque collègue : aucune suppression ne doit passer sans être dénoncée.

INFORMER

Cinq ans sans concours. Aucun recrutement entre 2020 et 2025, puis seulement soixante-quatorze postes en 2025. Les départs ne sont pas remplacés.

Nous rendrons publics les chiffres que l'administration préfère taire.

ANTICIPER

La précarité s'installe. Partout les établissements recrutent des contractuels sur des postes qui devraient être pourvus par des ATASM. Sans compter les « occasionnels » remplissant des missions permanentes. Moins bien formés, moins bien payés, souvent maltraités : nous exigeons un plan de résorption de la précarité permettant à nos collègues non titulaires d'intégrer la fonction publique.

Un CDI n'est pas une titularisation. Accueillir et surveiller sont des missions permanentes : elles relèvent d'emplois statutaires.

Nous refusons que le statut soit contourné, établissement par établissement.

REVENDIQUER

Un plan triennal d'au moins 900 recrutements d'ATASM titulaires.

Des concours réguliers, au moins tous les deux ans, avec appel des listes complémentaires.

La titularisation des contractuels et le retour en régie des fonctions externalisées.

La transparence totale : effectifs, postes vacants, entrées et sorties publiés chaque année par établissement.

VOTRE VOIX COMPTE !

Du 3 au 10 décembre 2026, votez pour la liste commune SUD – FSU.