ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 · LISTE COMMUNE SUD – FSU

VOTONS ENSEMBLE

CAP CATÉGORIE B

Administrative et technique : secrétaires administratifs, techniciens des services culturels et des Bâtiments de France, techniciens d'art

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.

Ce qui reste. Les CAP demeurent compétentes pour les refus de titularisation, certains licenciements et les sanctions disciplinaires des 2e, 3e et 4e 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 CPF.

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. Nous refusons de présenter ce recul comme un simple « recentrage » : **c'est une régression des garanties collectives.**

CE QUI REMPLACE LE CONTRÔLE PARITAIRE : DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent des orientations générales, examinées en comité social, avec un bilan présenté après coup. 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, davantage faites de rappels statutaires que d'une véritable stratégie de ressources humaines.

Au ministère de la Culture, des LDG de promotion s'appliquent de 2026 à 2030 : publication des listes d'agents promouvables, bilan devant le CSA ministériel, saisine de la CAP après un recours hiérarchique en cas de litige sur le compte rendu d'entretien professionnel. Ces garanties sont utiles. Elles ne rendent pas aux CAP leur compétence sur les promotions elles-mêmes, et c'est pourquoi nous continuerons d'exiger davantage.

LES CONSÉQUENCES POUR LES AGENTES ET 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. Le Défenseur des droits relève que la crainte de représailles alimente le non-recours en matière de discrimination.
- **Un risque pour l'égalité de traitement** entre services et établissements, faute de contrôle d'ensemble d'une campagne.
- **Moins de connaissance des métiers.** Des CAP par catégorie, dans un ministère qui compte des métiers très spécialisés.

VOTER, C'EST DÉJÀ RÉSISTER !

Sans examen préalable en séance, le travail des élus change. SUD Culture Solidaires et la FSU Culture préparent leurs candidates et candidats à acquérir des compétences nouvelles.

DÉFENDRE

Accompagner vite et individuellement : obtenir les éléments du dossier et préserver les délais de recours.

Maîtriser le droit des recours : recours hiérarchique et contentieux, délais, assistance syndicale.

Repérer les discriminations et protéger la confidentialité des données personnelles.

INFORMER

Décortiquer les LDG : confronter les orientations annoncées, les propositions hiérarchiques et les décisions finales.

Exploiter les données des bilans présentés au CSA pour déceler les écarts.

Transformer les cas individuels en diagnostic collectif porté devant le CSA.

ANTICIPER

Dans l'immédiat, des critères précis et des listes de promouvables publiées à temps.

Des bilans détaillés par corps, grade, genre et structure, dans le respect des données personnelles.

La motivation écrite de tout refus.

REVENDIQUER

Rétablir de véritables CAP de corps, avec débats paritaires et procès-verbaux.

Réduire le nombre de grades et mettre fin aux blocages entre corps.

Combattre la rémunération au mérite et rendre transparente l'attribution des primes.

DANS NOTRE CAP, CORPS PAR CORPS

2 425 AGENTS AU 1ER JANVIER 2026

SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS

1 176 AGENTS

Des fonctions souvent supérieures au corps et des promotions rares : le repyramidage 2023-2025 n'a ouvert que quatre promotions supplémentaires par an de C en B.

Nous demandons un repyramidage fondé sur les fonctions exercées, une progression salariale continue de C en B puis en A et des examens internes vers le corps des attachés.

TECHNICIENS DES SERVICES CULTURELS ET DES BDF

689 AGENTS

Le repyramidage reste loin du compte : 54 promotions en 2025-2026 sur un objectif de 90 en trois ans.

Nous demandons un repyramidage amplifié, l'intégration des agents de C exerçant des fonctions de niveau B et des concours tous les deux ans.

TECHNICIENS D'ART

560 AGENTS

Le corps des techniciens d'art rencontre deux difficultés : un repyramidage trop limité et un concours avec des règles absurdes. En effet, depuis 2022, aucun concours ne peut être mis en place s'il n'y a pas au moins trois postes vacants dans une spécialité : cette règle est inadaptée aux métiers rares.

Nous demandons l'abandon de cette règle, un plan pluriannuel de concours dans toutes les spécialités et des concours internes vers B et A.

VOTRE VOIX COMPTE !

Du 3 au 10 décembre 2026, votez pour les candidates et les candidats de la liste commune SUD Culture Solidaires – FSU Culture.