

# Culture au poing

## Edito

*A notre 10ème congrès à Quiberon, en octobre 2013, nous nous étions promis de faire renaître le journal de la CGT-Culture. Aujourd'hui, cette orientation importante devient réalité et nous pouvons nous en réjouir.*

*Nous voulons que ce journal destiné prioritairement aux syndiqués rassemble au plus large et qu'il soit le ferment des revendications partagées et des luttes communes.*

*Dans un contexte général difficile, souvent propice aux tensions et aux replis, la CGT-Culture a plus que jamais besoin d'un outil de communication permanent qui tissent et retissent encore et encore des liens forts. Nous avons besoin d'un journal qui incarne la volonté d'une vie syndicale et démocratique riche et constamment en mouvement.*

*Nous voulons que ce journal soit le reflet de ce que nous portons partout ensemble au ministère. Nous voulons qu'il soit représentatif de ce que nous faisons chaque jour, partout où nous sommes, pour l'intérêt général, les politiques culturelles, la défense et le renforcement des missions, des carrières et des métiers, les conditions de travail, et l'émancipation des personnels ; sans oublier notre lutte inlassable contre les inégalités.*

*Ne doutons pas que ce journal syndical, outil collectif par excellence, nous permettra d'aller encore plus et mieux à la rencontre de nos collègues pour construire les alternatives sociales et politiques indispensables à la refondation du ministère de la culture.*

*La qualité et la pertinence de nos propositions sont des atouts considérables pour aller de l'avant et pour répondre tout à fait concrètement à la demande d'unité des agents.*

*Nos propositions, nos revendications comme nos valeurs de solidarité et de fraternité seront ainsi au centre de la campagne électorale offensive que nous allons menée pour la consultation des personnels inscrite à l'agenda le 4 décembre 2014.*

*A toutes et tous, salut et fraternité*

Valérie Renault  
Secrétaire Générale

Le journal de la CGT-Culture

## Actu



### 50 MILLIARDS EN MOINS ET TOUJOURS PLUS DE RAISONS DE SE BATTRE !

Après avoir brutalement diminué de 15 milliards d'euros les moyens alloués à l'action publique en 2014 (9 milliards au titre de l'Etat et des collectivités locales, 6 milliards au titre des dépenses sociales), après avoir annoncé un nouveau cadeau de 30 milliards aux entreprises avec la suppression des cotisations patronales finançant les allocations familiales et leur transfert sur les budgets de l'Etat (c'est l'un des principaux objectifs du « Pacte de Responsabilité »), le Gouvernement annonce 50 milliards « d'économies » supplémentaires d'ici à la fin du quinquennat. Ceci est une nouvelle attaque en règle contre nos missions et signifie des suppressions de postes toujours plus massives !

Ces nouveaux cadeaux au patronat - financés par une réduction des moyens attribués à la Fonction publique - se produisent au moment même où la TVA subit une hausse généralisée pour compenser la dotation de 20 milliards accordée en 2013 aux entreprises au titre du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi). Dans un tel contexte, rappelons que

ce sont déjà 230 milliards d'euros d'aides qui profitent aux entreprises, sans aucune réelle évaluation des résultats escomptés, notamment en termes d'emplois.

Rappelons aussi que les cotisations sociales patronales permettant de financer la Sécu (branche maladie, retraite et famille) n'ont cessé de diminuer depuis plus de 20 ans, et qu'à l'inverse la rétribution (celle-ci a été multipliée par 36 en 30 ans) des actionnaires détenant des parts dans les PME et les grands groupes français a augmenté de façon débridée pour atteindre aujourd'hui 300 milliards d'euros. C'est donc bien l'énormité des intérêts et des dividendes versés aux actionnaires, c'est-à-dire le coût du capital, qui plombe les entreprises, et pas le travail.

Loin de constituer des coûts, le travail, les politiques publiques et les services publics permettent la création de richesses et la satisfaction des besoins des citoyens, des salariés, des privés d'emploi, des rémunérations du travail, développer les services publics et leurs moyens de financement, sont une des conditions pour sortir de la crise.

CGT-Culture  
Permanence nationale  
61, rue de Richelieu  
75002 PARIS  
01 40 15 51 70  
cgt-culture@culture.gouv.fr  
<http://www.cgt-culture.fr>

n° 1  
mai 2014



## 2014 : ANNEE ELECTORALE POUR LA CGT... AUSSI !

**2014** définira la représentativité syndicale des 3 versants de la Fonction publique : Etat, territoriale, hospitalière. 5,2 millions d'agents publics voteront le 4 décembre pour leurs organisations syndicales. Enjeu électoral et syndical aussi important que les élections prud'homales !

Pour le ministère de la Culture, environ 24 000 agents voteront. Aujourd'hui, la CGT-Culture est la 1ère organisation syndicale avec 38,88% des votes exprimés en 2010. Pour mémoire, loin devant la CFDT à 16,01%, Solidaires 15,40%, FSU 8,12%, FO 7,02%, UNSA 5,17%, CFTC 4,97%, CGC 3,08%, divers 1,35%.

Ces élections sont primordiales, car du résultat obtenu dépendra le poids de la CGT dans la signature ou non de protocoles d'accord et les moyens alloués au syndicat pour les 4 prochaines années : nombre de sièges dans les instances, signatures d'accords, mandats, locaux...

A noter, les importants changements survenus depuis le dernier référendum de 2010. Les agents voteront pour des listes nominatives de candidats et non plus sur sigle (sauf pour les comités techniques de proximité ayant un effectif inférieur à 100). Chaque agent devra voter au moins pour 3 instances : le comité technique ministériel, le comité technique de proximité (EP, DRAC, école par exemple) ainsi que pour sa commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires ou commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels. Le mandat sera de 4 ans. L'élection sera à un seul tour.

Un nombre de sièges des CT a été défini par rapport à l'assiette électorale du CT correspondant :

- moins de 100 électeurs inscrits : 3 sièges titulaires et 3 suppléants
- entre 101 et 150 : 4 titulaires, 4 suppléants
- entre 151 et 200 : 5 titulaires, 5 suppléants
- entre 201 et 300 : 6 titulaires, 6 suppléants
- entre 301 et 400 : 7 titulaires, 7 suppléants
- entre 401 et 500 : 8 titulaires, 8 suppléants
- entre 501 et 600 : 9 titulaires, 9 suppléants
- plus de 600 : 10 titulaires, 10 suppléants

Si des listes complètes ne peuvent pas être présentées, le minimum requis pour présenter des listes est de 2/3 des sièges. Il est pour autant primordial que dans la mesure du possible des listes complètes soient déposées.

Dans les prochains mois, la mobilisation de chacun est donc indispensable pour constituer les listes, rédiger les professions de foi, vérifier les listes électorales, mener la campagne électorale, faire en sorte d'avoir un taux de participation significatif, participer aux dépouillements...

La cartographie des instances CT et CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) n'est pas encore arbitrée par le ministère. La désignation des membres des CHSCT se fera après le 4 décembre au vu des résultats électoraux.

La campagne, c'est aussi les luttes en cours : coût du capital, actions pour les emplois, salaires, carrières ainsi que les combats sectoriels C'est aussi le moment de se mobiliser, de revendiquer et de porter nos propositions et faire savoir que d'autres choix sont possibles. Autant d'occasions pour organiser des diffusions de tracts, des heures mensuelles d'information syndicale, des assemblées générales... La campagne et le combat, c'est maintenant !

## Rémunération Carrière



*Cette rubrique doit permettre de faire connaître la situation des carrières et des rémunérations de tous les personnels du ministère quel que soit leur statut et filière et de porter auprès de tous les revendications de la CGT pour améliorer les carrières, les salaires et les régimes indemnitaires.*

## FOCUS SUR LA FILIERE ADMINISTRATIVE

La filière administrative comptait en 2012 quelque 3500 agents titulaires répartis notamment en 1953 adjoints administratifs-catégorie C, 720 secrétaires administratifs-catégorie B et 528 attachés d'administration-catégorie A. Les corps d'encadrement et d'inspection sont constitués des inspecteurs généraux, au nombre de 25, et de la création (210 agents) ainsi que les administrateurs civils (81 agents).

A ces agents titulaires, il faut ajouter le millier de contractuels sur budget de l'État, exerçant des missions administratives. S'ajoutent aussi les contractuels permanents à temps complet affectés dans les établissements dérogatoires et les contractuels à temps incomplet ou saisonniers.

L'ensemble de ces personnels, titulaires et non titulaires, répartis sur l'ensemble du territoire et dans les différentes entités du ministère (administration centrale, services à compétence nationale ou déconcentrés, établissements publics, etc...) ont pour mission, quel que soit leur corps, de gérer les moyens nécessaires aux politiques publiques culturelles en les administrant dans des domaines aussi variés mais distincts, tels que le secrétariat, l'accueil, l'aide sociale, l'inspection, le

contrôle, la gestion des personnels et des ressources humaines, le budget, la comptabilité, l'informatique, la logistique, l'immobilier mais aussi les questions juridiques.

Le principe même de cette filière est sa polyvalence effective tout au long de la carrière dans ces différentes « spécialités ». Mais polyvalence ne signifie pas fourre-tout ; trop souvent, suite à la RGPP et aux nombreuses suppressions de postes qui s'en sont suivies, les personnels de la filière administrative ont connu des alourdissements de leur charge de travail préjudiciables à l'exercice de leurs missions. Ils sont devenus les agents « multitâches » dans les services. Il existe un grand décalage entre leurs missions et leurs statuts.

Le développement des technologies et des systèmes d'information a considérablement modifié leur travail quotidien et alourdit leur responsabilité, notamment pour les adjoints administratifs, sans pour autant améliorer leur carrière et rémunération. La démultiplication des établissements publics de toute taille ne favorise pas leur carrière en l'absence de parcours professionnels organisés et visibles.

Ces dernières années, leurs conditions de travail se sont très fortement dégradées notamment faute de formations adaptées aux changements dans le travail.

Au Ministère de la Culture, la filière administrative présente une particularité : le choix « historique » de confier à des agents de catégorie C (adjoint administratif) des tâches qui sont habituellement dévolues à la catégorie B (secrétaires administratifs), voire des tâches qui relèvent d'autres filières, documentaires, scientifiques ou techniques. Si à l'origine cette option a permis de valoriser ces agents, l'absence de déroulement de carrière a très vite engendré de légitimes frustrations. En outre, au niveau local, la mobilité des personnels de ces corps est rendue très difficile du fait des suppressions de postes. Pour illustrer notre propos sur le blocage des carrières des adjoints administratifs, les taux de promotion en vigueur au Ministère de la Culture oscillent entre 8 % et 15 % entre 2006 et 2014. Ce sont les taux les plus bas de tous les ministères.

La comparaison de la pyramide du corps des adjoints de la Culture avec celle des autres corps de catégories C d'autres ministères est édifiante et au désavantage des agents de notre ministère.

#### Pyramidage des corps de personnels administratifs suivant les administrations

Cat C	culture	finances	INSEE	concurrence	Etat
Echelle 6	20%	56%	71%	60%	20%
Echelle 5	30%	20%	11%	14%	28%
Echelle 4	39%	24%	15%	14%	43%
Echelle 3	11%	0%	3%	12%	9%

sources : DGAFP

Le Ministère doit ouvrir des négociations sur les taux de promotion 2015-2017 afin de permettre aux personnels de connaître des carrières plus rapides et plus valorisantes.

La CGT-Culture a donc exigé un plan de repyramidage pour cette filière à hauteur, d'une part, de la réalité des missions exercées et d'autre part, de la revalorisation des carrières et des situations individuelles. Ce véritable repyramidage de l'ensemble de la filière administrative doit concerner tous les corps, de l'exécution à l'encadrement supérieur et l'inspection, sur la base des fonctions réellement exercées et de l'ancienneté :

- l'objectif est d'obtenir dans l'ensemble de la filière 15 % de catégorie C, 35 % de catégorie B, 30 % de catégorie A et 20 % d'encadrement supérieur. Cependant, la nouvelle pyramide devra tenir compte de manière positive de l'impact de la titularisation des agents contractuels, et de l'intégration proposée dans la filière administrative des agents provenant de filières différentes.

- la mise en place d'une réflexion sur les missions et leur possible évolution, revalorisation dans l'ensemble des affectations où exercent les agents (écoles, services déconcentrés, administration centrale, établissements publics) et sur la problématique de la contradiction entre la polyvalence théorique et des besoins de spécialisation ;

- la mise en place générale de modes de fonctionnement concertés qui s'appuient sur l'expérience des personnels, au lieu de l'ignorer, une reconnaissance de la compétence de chacun et le respect des personnes dans les services.

Si le repyramidage doit permettre de revaloriser les carrières des personnels, à la condition qu'il soit réellement réalisé, il reste en suspens des revendications essentielles à satisfaire pour permettre aux personnels administratifs du Ministère de connaître de bonnes carrières dans de bonnes conditions de travail. Ces revendications se résument aux points suivants :

- des créations nettes d'emplois statutaires dans les différents corps de la filière et l'arrêt de toute suppression de poste ;

- en parallèle du recrutement classique par concours, un sas d'entrée dans la fonction publique, pour les non-diplômés et les précaires par le recrutement sans concours, doit être maintenu. Ce recrutement devra se faire à l'échelle 4 après fusion des échelles 3 et 4,

- dans le cadre d'une négociation pour une grille unifiée.

- une formation professionnelle qui ouvre le champ professionnel aux différentes spécialités qui constituent la filière administrative et des perspectives de carrières.

- la création de parcours professionnels avec des formations adaptées et la validation des acquis de l'expérience.

- la création d'examens professionnels pour des passages plus rapides des adjoints administratifs dans les grades de principaux de 2e et 1ère classe ;



■ une nette réduction de la durée de carrière des secrétaires administratifs, qui s'est allongée de 8 ans depuis l'application aux corps de catégorie B du Nouvel Espace statutaire (NES).

■ l'ouverture d'une négociation sur la répartition des emplois fonctionnels afin d'offrir des débouchés de carrière pour les attachés et là aussi des évolutions de carrière plus rapides et plus effectives.

## Revalorisation de la filière administrative : où en est-on ?

Si la Ministre a pris l'engagement de revaloriser la filière administrative dès l'année 2015, l'administration bloque le dossier. La directrice de Cabinet prévenue par nos soins en mars ne répond pas ! Comme toujours en pareille situation, seule la mobilisation de tous les fera bouger. Alors le 15 mai, tous dans la rue !

## LA CGT-CULTURE INTERPELLE LE PREMIER MINISTRE

Le 14 novembre – où une centaine d'agents s'est invité au comité technique ministériel - marque une étape importante sur le plan revendicatif en matière de salaires et carrières pour les agents du ministère de la culture. Désormais ce dernier ne peut plus jouer la politique de l'autruche alors même qu'il fait le même constat catastrophique sur la situation des salaires et carrières des agents. La CGT Culture a exigé à cette occasion une nette amélioration du taux de promotion de l'ensemble des corps (le MCC connaît le pire taux de la Fonction publique), la possibilité de changer de catégorie au regard des fonctions exercées et de l'ancienneté ; le passage à des corps à 2 grades pour débloquer les carrières (comme cela se fait déjà ailleurs), la plus grande transparence, l'équité et la revalorisation en matière indemnitaire. Le ministère doit pouvoir agir rapidement sur ces questions qui sont directement de son ressort. Suite à notre action, des premières mesures ont été prises telles que l'instauration d'une prime de 500 euros pour les catégories C, et l'engagement d'un calendrier pluriannuel pour un repyramidage des catégories C et B et plus spécifiquement de la filière administrative. Un CTM dans les prochaines semaines, présidé par la ministre, devrait engagé le cycle des négociations. Nous avons également interpellé le premier ministre Jean-Marc Ayrault sur ces sujets – et bien d'autres – le 4 mars lors de l'inauguration de l'exposition Jaurès aux Archives nationales. Par ailleurs, les appels à la grève des 6 février et 18 mars sont autant d'appels à la mobilisation pour les salaires, les

carrières et la protection sociale avec, notamment, pour revendication, des salaires minimum à 1700 euros bruts et le dégel du point d'indice. C'est par un rapport de forces grandissant que nous obtiendrons des avancées significatives. Celui-ci doit encore s'amplifier.

## BREVES .... BREVES .... BREVES ...

### L'ESA, la liberté syndicale en courant alternatif !

Comme l'annonce le site de l'École Spéciale d'Architecture installée à Paris, cette école a une « culture alternative de l'architecture » : c'est haro sur les droits syndicaux ! Cet établissement d'enseignement supérieur est la seule école privée d'architecture en France. Reconnus d'utilité publique depuis 1870, ses programmes sont habilités par le Ministère de la Culture et de la Communication, direction de l'Architecture et du Patrimoine. Ses diplômés sont visés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Mais voilà ! Son Président et son Directeur sont en passe de décrocher leur diplôme supérieur de la culture anti-syndicale ! Des salariés excédés par les méthodes de gestion de leur direction ont décidé de créer en septembre 2013 une section du Syndicat National des Ecoles d'Architecture SNEA-CGT-Culture. Ils demandent depuis novembre 2013 la convocation des élections du Comité d'Entreprise annulées depuis novembre 2009. Le sang du Directeur n'a fait qu'un tour : le secrétaire de la section CGT est en arrêt pour harcèlement moral et le trésorier et Représentant de la Section Syndicale ont été convoqués deux fois de suite pour un entretien préalable à licenciement en moins de deux mois ! L'Inspection du Travail a décidé de refuser l'autorisation de licenciement pour vice de forme ! Elle-même avait demandé les informations nécessaires à la convocation des élections professionnelles à la Direction de l'ESA. Aucune réponse ne lui a été faite depuis des mois. Afin que les salariés de cette école très « spéciale » puissent avoir le droit de voter, la CGT a donc été obligée d'intervenir auprès du Tribunal d'Instance du 16ème arrondissement de Paris pour contraindre la Direction de l'ESA à respecter le droit syndical !

**BREVES ... BREVES ... BREVES ...****Une société pour tous les âges**

C'est sous cet intitulé que le Xème congrès de l'Union Confédérale des Retraités s'est tenu fin mars 2014, à Saint Etienne, ville de résistance et de luttes syndicales encore présentes dans la mémoire collective.

Dans son discours introductif, François Thierry-Cherrier avait rappelé l'opération carte de vœux et repris les revendications des retraités : contre la CASA (contribution de solidarité pour l'autonomie), pour la suppression de la CNSA et le financement de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale. Les dégâts du maintien du gel du barème de l'Impôt : avec toutes les réformes, cette année, c'étaient des centaines de milliers de retraités qui se voyaient imposables.

Les interventions des délégués rappelaient le STOP de notre carte au recul de la date de revalorisation des pensions. La richesse créée va au capital plutôt qu'au travail, et c'est insupportable à ceux qui ont bien gagné une fin de vie sans trop de souci.

Même si les votes des différents rapports ont été presque unanimes, les débats ont été passionnés : de la meilleure façon de toucher les retraités là où ils sont dans les sections ou les ulsr (union locale de sections de retraités), au débat en cours sur la représentativité en passant par la continuité syndicale ; une table ronde sur l'action sociale et la préparation de la grande manifestation nationale du 3 juin ; sans oublier les projets du gouvernement concernant la prise en charge de la perte d'autonomie, tous ces sujets et bien d'autres ont été abordés. La présence de B. Thibault et l'intervention de T. Le Paon donnaient lieu à de chaleureux applaudissements. Les instances élues, notre orientation tracée pour les trois ans à venir, le Congrès se terminait par une vibrante Internationale...

établissements publics et des organismes de droit privé remplissant des missions de service public culturel de l'Etat sur le territoire national, y compris dans les DOM-TOM.

**La cgt-Culture c'est qui ?**

La cgt-culture est donc l'union des syndicats cgt des différents secteurs du ministère. En voici la liste :

- S.A.F.-C.G.T. : **S**yndicat des **A**rchives de **F**rance
- S.B.N.F.-C.G.T. : **S**yndicat de la **B**ibliothèque **N**ationale de **F**rance
- S.E.M.M.-C.G.T. : **S**yndicat des **E**tablissements du **M**obilier national et des **M**anufactures nationales
- S.G.P.A.-C.G.T. : **S**yndicat **G**énéral des **P**ersonnels du service public de l'**A**rchéologie
- S.N.E.A.-C.G.T. : **S**yndicat **N**ational des **E**coles d'**A**rchitecture
- S.N.M.D.-C.G.T. : **S**yndicat **N**ational des **M**usées et **D**omains
- S.N.M.H.-C.G.T. : **S**yndicat **N**ational des **M**onuments **H**istoriques
- S.N.S.D.-CGT : **S**yndicat **N**ational des **S**ervices **D**éconcentrés.

**La Cgt-Culture c'est aussi...**

La Cgt-Culture est également constituée des secteurs qui n'ont pas formellement déposé de statut de syndicat cgt et qui sont donc organisés en section syndicale. C'est le cas par exemple pour l'Administration Centrale, *le Centre National du Cinéma (CNC), les Ecoles d'Arts...*

**Sans oublier...**

S'unir pour être plus forts ! Ce principe de base du syndicalisme ne s'arrête pas avec la fin de l'activité professionnelle, les retraités ont besoin de l'outil syndical pour faire vivre leurs revendications et nous avons tous intérêt à la solidarité actifs-retraités. La Cgt Culture est ainsi également constituée d'une section de retraités.

**La Cgt-Culture, comment ça marche ?**

Comme toutes les structures de la CGT, la Cgt-Culture est créée par les syndicats qui la composent. Son orientation, ainsi que son organisme de direction (commission exécutive) sont discutés et votés en congrès par les délégués désignés par les syndicats et sections syndicales... Conformément aux principes en vigueur dans toute la Cgt, il n'y a pas de liens hiérarchiques entre la Cgt -Culture et les syndicats qui la composent. Chacun décide de ses prises de position et de ses actions en s'engageant à rechercher en permanence la complémentarité et la coopération dans le but de défendre les intérêts des personnels, l'amélioration et la démocratisation du service public culturel.

**Nos Droits****LA CGT-CULTURE  
..... C'EST QUOI**

**P**our les amateurs d'acronymes, la CGT-Culture est le sigle officiel de l'U.S.P.A.C.-C.G.T. C'est-à-dire de l'Union des Syndicats des Personnels des Affaires Culturelles.

L'Union des Syndicats des Personnels des Affaires Culturelles CGT est constituée par les syndicats qui regroupent des personnels des administrations, des





## Dossier....Dossier .... Dossier....

### Décentralisation : Une tragédie en 3 actes ?

Les années 1982 et 1983 marquèrent l'acte 1 de la décentralisation avec la suppression de la tutelle administrative des préfets et le transfert du pouvoir exécutif dans les départements aux conseils généraux. Parallèlement, les services déconcentrés du ministère passèrent sous l'autorité des Préfets. L'acte 2 se joua en 2004 avec le vote de la loi dite « libertés et responsabilités locales » qui transféra aux collectivités territoriales des compétences dans tous les domaines jusqu'alors exercées par l'État. Annoncé par François Hollande, l'acte 3 de la décentralisation vient de prendre corps avec la loi MAPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et Affirmation des Métropoles) promulguée le 27 janvier 2014. Mais il ne s'agit que du premier épisode suivi d'un autre projet de loi, dont le prochain devrait être discuté au Parlement dès le mois de juin.

#### La loi MAPTAM

Voici, dans les très grandes lignes, ce que prévoit la loi. Tout d'abord, la clause de compétence générale supprimée en 2010, est rétablie. Ce principe garantit aux collectivités de pouvoir s'administrer librement. Elles statuent sur tous les objets sur lesquels elles sont appelées à délibérer par les lois et règlements et sur tous les objets dont elles auraient été saisies. En outre, la clause de compétence générale protège les collectivités contre les empiètements de l'État et des autres collectivités.

La loi, introduit également la notion de « chef de file ». Certaines collectivités auront des compétences supplémentaires afin de coordonner, à leur niveau, l'action des autres collectivités. Une nouvelle instance de concertation, la Conférence Territoriale de l'Action Publique est créée.

La notion d'intercommunalité évolue pour donner un véritable statut de métropole à certains groupements de communes. Trois de ces nouvelles métropoles bénéficieront d'un statut particulier. C'est le cas pour le Grand Paris dont la compétence sera étendue à toutes les communes de la petite couronne. La loi prévoit également la création de métropoles à Lyon et Marseille. Plus tard, d'autres grandes villes pourraient aussi adopter ce nouveau statut. Les métropoles bénéficieront de prérogatives nouvelles mais au détriment des régions, des départements et des communes. La métropole devra également assurer la gestion des services publics.

Cette première loi de l'acte 3 de décentralisation dessine donc la nouvelle carte de l'organisation territoriale de l'État. Pour le moment, rien qui ne concerne directement la Culture ou d'éventuels transferts de compétences et de missions vers les collectivités territoriales. Néanmoins, une série d'articles organise le transfert et/ou la mise à disposition des agents de l'État vers les collectivités, accompagné de tous les dispositifs de compensations financières. Si ce n'est pas encore le cas, cette loi prépare donc le transfert de pans entiers du service public de l'État vers les collectivités territoriales, d'autant plus que l'article 1 prévoit déjà la possibilité de déléguer certaines compétences de l'Etat aux collectivités.

#### Une deuxième loi en juin

Élections municipales obligent, l'examen du projet de loi par le Parlement a dû être reporté au mois d'avril. A l'heure où sont écrites ces lignes, l'avant-projet de loi devrait être examiné sous peu par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique avant d'être déposé au bureau de l'Assemblée Nationale.

Le contenu de cette deuxième loi de décentralisation nous est assez peu connu. Malgré les propos rassurants d'Aurélie Filippetti concernant l'avenir des services déconcentrés du Ministère de la Culture (DRAC et STAP), la méfiance est de mise. La Culture devrait rester une compétence partagée, l'État étant le garant de l'accès de tous à la Culture. Il ne serait donc prévu aucun transfert de compétence vers les collectivités en matière culturelle. Cependant, cette deuxième loi pourrait généraliser le principe de délégation de compétences. Quelle est la différence ? Le transfert de compétences implique un transfert de moyens financiers et de personnels ce qui n'est pas le cas pour la délégation de compétences. Dans la future loi, une compétence ne pourra être déléguée que sur demande d'une collectivité et pour une durée limitée dans le temps. En outre, le ministre

## Dossier....Dossier .... Dossier....

concerné pourrait refuser d'accorder une délégation de compétence. La différence est subtile mais dans les faits, on voit mal comment un ministre pourrait s'opposer systématiquement à toute demande de délégation. Politiquement, la position serait intenable.

Mises à mal et très fragilisées ces dernières années, les DRAC n'en restent pas moins l'incarnation de la politique culturelle de l'État en régions. Que se passera-t-il lorsque la compétence culturelle sera déléguée aux collectivités ? Que deviendront les agents ? Et comment pourront-ils continuer à exercer leurs missions dans ce contexte ? En effet, environ un tiers des crédits du ministère de la Culture est déconcentré en régions et les collectivités vont tout faire pour mettre la main sur cette manne. Après avoir en partie été vidé de son contenu, l'acte 3 de la décentralisation donne le coup de grâce aux DRAC dont l'existence même est désormais menacée. Et quel sera l'avenir du Ministère sans les DRAC ? Au mieux, un Ministère croupion, replié sur des missions de contrôle et d'évaluation.

La menace est d'autant plus sérieuse que certaines régions commencent déjà à se positionner. Le cas de la Bretagne est parlant. Suite aux mouvements sociaux de cet hiver, le Gouvernement vient de signer un « pacte d'avenir » avec la Bretagne qui accorde à la région un plan de redressement assorti d'aides financières. Parmi les grands axes de ce pacte figure l'affirmation de « l'identité culturelle bretonne ». Très concrètement, il s'agit pour l'État de transférer de nouvelles compétences vers la région dès le vote de la loi au mois d'avril. Ainsi, la région Bretagne a déjà fait savoir qu'elle souhaitait une délégation de compétence sur le cinéma, avec à la clé 150.000 euros de crédits. Sur le terrain, la pression subie par les agents de la DRAC Bretagne devient insupportable. Quant au Languedoc-Roussillon, il considère que l'État « est de trop ». Pourtant les crédits d'intervention de la région en matière culturelle sont nettement en recul. Pour preuve, dans toutes les actions de la région, les financements de l'État restent majoritaires.

### Une « reconcentration » entre les mains des préfets ?

Les Budgets Opérationnels de Programme (BOP) désignent la part des crédits d'Etat d'un programme mise à la disposition d'un responsable pour un territoire donné. Jusqu'à présent, les BOP étaient élaborés dans la concertation avec notamment le préfet de région. Depuis le 17 juillet 2013, le CIMAP (Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique) a décidé que les préfets seront désignés responsables des Budgets Opérationnels de programme (ou « R BOP »). Dans le jargon budgétaire, un « responsable » a la faculté, sous certaines réserves, d'utiliser librement tous les crédits du programme autorisés par le parlement. Traduction : les préfets de région ont désormais la main sur les crédits déconcentrés du ministère de la Culture !

Au cours de la même séance, le CIMAP a également pris la décision de confier aux préfets la préparation du dialogue de gestion sur la répartition des moyens et des emplois entre les administrations centrales et les services déconcentrés. Les préfets mettent donc la main sur les personnels de l'État en régions, car ils seront désormais les arbitres quant aux moyens humains attribués à chacune des administrations en régions.

L'acte 3 de la décentralisation n'est donc qu'une vaste opération de délestage. Mais alors qu'on aurait pu croire à un affaiblissement de l'autorité de l'État en région, on observe, au contraire, un phénomène de reconcentration des pouvoirs entre les mains des préfets. À la clé : 15 milliards d'économies par an. Cela pose également une question de légitimité démocratique puisque, les représentants des collectivités sont des élus alors que les préfets sont des représentants de l'État central, nommés par décret du Président de la République. En élargissant ainsi les pouvoirs et l'autorité des préfets, le gouvernement compte bien faire participer les collectivités territoriales à la réduction des dépenses publiques au détriment des services publics et des citoyens.



## Débats



### LA DEMOCRATISATION CULTURELLE FERAIT-ELLE PEUR ?

La démocratisation culturelle : on connaît bien. On envoie les gens au musée, au concert, au théâtre, dans un monument ou au cinéma. Un petit coup de médiation, et le mot magique les transporte dans un espace de cultures. L'éducation artistique et culturelle, le grand projet de la Ministre, et quoi qu'elle en dise, en est la panacée. On l'appelle EAC, et c'est un peu le loup dans la bergerie, le loup pas pour manger les petits enfants, certes, mais pour mieux manger les agents de la Culture aux impossibles ambitions culturelles et carnassières de l'Éducation nationale. On a mis de l'EAC partout, tant en centrale qu'en régions : c'est l'affrontement pour la ligne de crédit qui lui est dévolue, l'espace où chacun doit être pour subsister, et mieux s'assujettir à un ministère qui n'a jamais ou si peu compris la vocation de la culture. L'EAC : voilà le geste de restriction culturelle d'un ministère qui semblait commencer à comprendre combien il fallait redéfinir le mot « culture », rattraper le temps présent après 50 ans d'usure bien naturelle.

Le ministère a laissé passer l'emballage des nouvelles technologies (même en son sein : voir 10 ans d'échec de ses deux sites internet dispendieux), il commençait à découvrir le vrai sens du mot « culture » qui lui sert d'emblème, même affublé du mot communication, qui seul peut lui permettre d'avoir un vrai contact avec la réalité contemporaine de son pays et surtout de lui préserver un rôle au sein de la vie politique et sociale de son pays. La démocratie culturelle ? Le ministère connaît-il encore ? Le ministère ne veut-il pas voir dans la culture ce droit fondamental à la connaissance, à la reconnaissance, au partage, à la fraternité ? Le ministère redeviendrait-il hors la loi, laissant sur le bord de la route culturelle les hommes qui attendent des moyens d'expression ? Et s'ils n'ont pas les moyens d'attendre : surtout qu'on les leur donne. Et vite.

Est-ce que le ministère reconnaît l'urgence, se donne-t-il les moyens d'y répondre : c'est dans la réponse à l'urgence qu'on reconnaît les démocraties. Le ministère s'est trouvé des alibis : quelques conventions avec des associations de solidarité, des chartes hypothétiques avec les gens du voyage, des protocoles de santé, de justice, handicap : on n'oublie pas le monde rural. L'essentiel devient l'affichage d'interministériel : tous contre la pauvreté culturelle, rien pour les pauvres. Regardez les budgets, confrontez les affichages et les réalités de bafouages. On poursuit les expérimentations depuis si longtemps : on respire les évaluations, les contrôles : on oublie la vie, les milliers d'expériences déjà réussies qui ne demandent qu'à prendre de l'ampleur. On laisse sans moyen les associations de terrain, des médiations longtemps réfléchies, appréciées. Dans les collectivités pour une meilleure éducation

artistique et culturelle, on leur demande de re-postuler à leurs propres succès pour prendre des médiateurs sans métier. La caricature : les conservatoires qui perdent leurs subventions mais qui doivent répondre aux nouveaux appels à projets de leur vocation première ! L'inquiétude : des résidences d'artistes, des associations de plasticiens musiciens qu'on vire au profit d'accompagnateurs béotiens.

Qu'enfin l'État reconnaisse que la culture est partout et qu'elle est la force de l'homme ! Mais, veut-on vraiment donner cette arme au citoyen ? Ce bras armé serait propre à lutter pour la justice, l'émancipation, la vérité, le jugement serein. Mais depuis combien de temps, aucune plus haute instance du pouvoir n'a-t-elle voulu servir ce droit, lui donner les moyens d'exister ? Qui connaît ce droit, qui veut vraiment donner ce goût de liberté et de responsabilité ? Tout est cependant en place, les procédures attendent d'être abondées : la lâcheté va-t-elle longtemps encore contenir la culture dans son écrin de création régaliennne, de célébrations des antiques et de la seule économie des finances ?

À quand la stratégie des batailles pour l'homme, la reconnaissance de ses pouvoirs intérieurs pour l'explosion des libertés ? Il y a au ministère des services, des agents qui veulent ce nouveau regard. Des gens qui continuent à croire, malgré des politiques mitigées, que, dans la décentralisation même, la transversalité de la culture est un moyen incroyable de défendre la démocratie et le droit d'exister. Et des gens, en face, qui pourraient croire qu'un gouvernement souhaite participer à la paix.

### CAMPAGNE CONTRE LES IDEES D'EXTREME DROITE

Le 29 janvier, la CGT, la FSU, Solidaires, l'UNEF, la FIDL et l'UNL ont lancé une campagne contre les idées d'extrême droite. La crise économique que nous traversons (chômage de masse), la montée en charge des politiques économiques libérales (désengagement de l'Etat, précarisation des emplois, mise en concurrence des Etats et des travailleurs de plus en plus violente), l'asservissement des gouvernements successifs face aux politiques « économiques », entraînent une désespérance de nos concitoyens et laissent la place aux discours populistes et dangereux de l'extrême droite dont l'audience ne cesse de croître dans l'ensemble des pays européens. Les valeurs de l'extrême droite (racisme, politique basée sur les peurs et la haine de l'Autre, restriction de libertés...) sont antinomiques aux nôtres (solidarité, égalité de droits, liberté, tolérance, émancipation des travailleurs et des citoyens) et sont dangereuses.

Notre champ d'intervention – la Culture – est loin d'être un sujet neutre pour les idées d'extrême droite. Les villes déjà gérées par le Front national ont fait la démonstration de leur intolérance en censurant des ouvrages et en expurgant le contenu des bibliothèques qui étaient sous leur coupe. La création, le spectacle vivant (théâtre, musique...)

sont également victimes de telles mesures.. Quant au patrimoine, il peut être l'objet d'instrumentalisation. Ce sont bien les libertés d'expression et de pensée qui sont remises en cause.

Avec une douzaine de municipalités tombées au Front national, la CGT, et a fortiori la CGT Culture, doit continuer de prôner une réelle ambition pour la culture et une reconnaissance des cultures dans leur diversité. Il faut que la culture reste un lieu d'échanges, de rencontres et d'émancipation pour l'ensemble des citoyens.

C'est de cette double responsabilité : ne pas entretenir la division entre les travailleurs/citoyens, et exiger une culture démocratique et émancipatrice, que ce combat contre l'extrême droite est le nôtre et que le débat doit s'engager.

*Pour en savoir plus, voir sur le site [www.cgt.fr/le-meeting](http://www.cgt.fr/le-meeting) du 29 janvier ainsi que le film de l'IHS sur l'histoire des relations entre syndicalisme et extrême droite*

*Voir également le numéro spécial de la NVO de février*

*Des formations sont possibles sur le sujet par VISA - (vigilance et initiative syndicales antifascistes) dont fait partie la CGT*

Aujourd'hui, nous ne pouvons que nous étonner que le CHSCTM n'ait pas été consulté sur ce recensement. Les premiers résultats de ce recensement montrent de bien grandes lacunes et une connaissance des activités et des missions de service public très incomplètes voire incorrectes.

Pour exemple, les agents contractuels de l'Etat ne figurent pas dans ce recensement, ce qui est purement inadmissible. L'état des lieux réalisé aujourd'hui, pour servir de base utilement aux discussions sur la prévention des pathologies liées au travail pénible, doit prendre en compte la totalité des activités quel que soit le statut des agents.

Nous exigeons que le ministère :

- recense toutes les activités pénibles (fonctionnaires et contractuels) en y associant les CHSCT.
- consulte le CHSCTM sur la mise en œuvre, le résultat de ce recensement et sur les politiques de prévention qui doivent découler de cette analyse des risques.

## Santé et Travail



### PENIBILITE

La CGT Culture, depuis des années, porte la lutte contre la pénibilité du travail comme un axe fort de ses revendications en matière de santé au travail et a obtenu l'inscription d'un point permanent sur la pénibilité dans le programme annuel de prévention des risques ministériels ainsi qu'une concertation sur la prévention de l'inaptitude.

Au ministère de la culture, beaucoup d'agents (les personnels de l'archéologie préventive, ceux travaillant dans des ateliers, dans des laboratoires, constamment à l'extérieur etc...) sont exposés à des risques et ont des contraintes spécifiques qu'il faut prendre en compte afin de déployer une politique de prévention et la mise en œuvre d'une compensation par un départ anticipé en retraite.

Aujourd'hui, alors même que depuis novembre 2013 une concertation sur la pénibilité au travail a été ouverte dans la fonction publique, le dossier n'avance pas au ministère tant du point de vue de sa prévention que de sa réparation.

Les propositions de la Fonction publique à ce jour sont clairement insuffisantes. Si le service actif (système permettant un départ anticipé à la retraite pour pénibilité) ne semble pas menacé pour ceux qui en bénéficient, le gouvernement refuse d'étendre ce système à d'autres corps de fonctionnaires et ne propose que l'extension du compte pénibilité issu des négociations dans le privé et qui est bien en-deçà des possibilités offertes par le service actif en matière de départ anticipé à la retraite.

Si les discussions sont actuellement bloquées sur le volant réparation elles se poursuivent sur la prévention.

À ce titre la Fonction publique établit un recensement des activités pénibles dans chaque ministère.

### BREVES ... BREVES ... BREVES ...

#### Sans vacataire, les monuments ferment !

Les vacataires du Centre des monuments nationaux sont de nouveau en colère ! La loi Sapin, les mobilisations de 1999 puis de 2009 n'auront pas suffi, la précarité se reconstruit en quelques années seulement. Si les monuments peuvent ouvrir leurs portes au public, en toute saison et avec des horaires d'ouverture de plus en plus larges, c'est bien grâce aux agents dits « vacataires » qui représentent près de 40% de l'effectif total de l'établissement ! Ces agents enchaînent les contrats au mois par mois, avec des salaires bas, variables, sans aucune perspective de pérennisation. Ils sont souvent « soutien de famille », travaillent à l'égal des autres agents « permanents », avec le même attachement aux missions qui leur sont confiées. Ils n'ont pas les droits auxquels ils devraient prétendre, sont corvéables à merci, et sont chaque année plus nombreux. CELA SUFFIT ! Comme en 1999 et 2009, ils se mobilisent aujourd'hui avec un courage et une détermination sans faille. Ils ont rédigé un tract, une pétition et font face à l'administration. Ils n'hésitent pas à témoigner avec force et émotion, clarté et sincérité, des situations qu'eux-mêmes et les autres vacataires du CMN vivent au quotidien, les craintes, les incertitudes. Ce qu'on nomme : précarité. Si les vacataires sont en première ligne, c'est aussi grâce à la mobilisation de leurs collègues titulaires et non-titulaires permanents qu'ils sont entendus. Le 6 février dernier, le soutien au mouvement des vacataires n'a pas été étranger au succès de l'appel à la grève de la CGT dans les monuments, ce mouvement s'inscrivant parfaitement dans la lutte pour les emplois et les salaires. Et c'est tous ensemble que nous poursuivons cette lutte !

la  
cgt  
Culture



**BREVES ... BREVES ... BREVES ... BREVES... BREVES...**

**Archéologie préventive**

**La loi de 2003 : l'échec du dogmatisme libéral**

En août 2003, le gouvernement Raffarin a fait adopter une loi sur l'archéologie préventive qui a profondément remis en cause la législation adoptée en 2001 sous le gouvernement Jospin. Cette loi a transféré la maîtrise d'ouvrage des fouilles aux aménageurs, qui n'ont aucune compétence dans le domaine, situation unique dans les pays développés. Dans le même temps était organisé un marché de l'archéologie préventive ouvert à des entreprises privées.

Alors que la majorité des découvertes archéologiques faites en France provient de l'archéologie préventive et qu'elle renouvelle profondément la connaissance scientifique, au bout de dix ans, le bilan de cette loi, combattue de façon unanime par l'opposition de l'époque (PS, PC, les verts) est accablant et les retombées désastreuses.

La mise en concurrence commerciale a installé un système où les critères financiers priment sur les critères scientifiques et patrimoniaux et engendré une baisse du niveau scientifique des opérations. Les seuls véritables bénéficiaires de cette réforme sont les actionnaires de la quinzaine de sociétés créées et qui ont engrangé, en quelques années, plusieurs millions d'euros de bénéfice.

**Une mobilisation unitaire et déterminée**

Après la manifestation exceptionnelle du 19 novembre 2013 qui a rassemblé plus de 1000 personnes à Paris, soit 1/3 de la profession, les archéologues se sont de nouveau fortement mobilisés le 18 mars dernier à Metz, Nantes et Marseille. Ils dénoncent l'indigence de la réforme envisagée (pas de remise en cause du système de concurrence commerciale) alors qu'ils ont réussi à faire admettre au Cabinet de la ministre, après 3 mois de discussion, que la « position concurrentielle » de l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (Inrap) se dégrade rapidement et que c'est la pérennité de l'ensemble du dispositif public d'archéologie préventive qui est aujourd'hui menacée. La lutte continue...

**Crise de sens au MCC : la démonstration par le nombre et la qualité des emplois.**

Alors que les DRAC connaissent une véritable crise de sens, les agents réclament en urgence des missions et des perspectives claires. A la question : « Quelle culture voulez vous ? », Mme la Ministre répond (à côté) : « je ne comprends pas, nous avons stoppé la baisse des effectifs et accordé une prime de 500 euros aux agents de la catégorie C ».

Pourtant la réponse se trouve dans la cartographie des emplois en DRAC dressée par le Département de l'Action Territoriale du Ministère. On y voit clairement l'évolution du ministère. En 2013, la filière administrative compte 56,74 % d'agents, alors que la filière scientifique n'en compte plus que 29,8 % et la filière technique 13,4 %. Les chiffres sont inquiétants tant ils nous alertent sur la diminution de la production de connaissance (scientifique) et la raréfaction des savoir faire (technique), au profit des métiers de gestion et de contrôle. Cette tendance népargne aucune DRAC.

Les DRAC sont un lieu de fabrication des savoirs ; en menaçant les compétences métiers, c'est tout le processus de connaissance, de transmission, et de mise en œuvre de diffusion, nécessaire à la construction des contenus des politiques publiques culturelles et de leur sens qui sont gravement menacés.

**Les jardins vont «refleurir»**

Depuis de nombreuses années, les politiques successives ont mis à mal les jardins et Domaines Nationaux du Ministère de la Culture. Des dizaines de départements en retraite n'ont pas été remplacés, mettant ainsi en péril les collections, la transmission des savoir faire, et en rendant les conditions de travail désastreuses pour les jardiniers restant. La CGT a pointé à maintes reprises cette situation inacceptable, et revendique une réelle politique de remplacement des postes vacants, au lieu de mettre en place une sous traitance onéreuse et inadaptée.

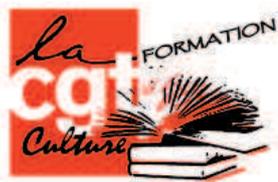
Au travers d'un long travail mené avec les militants CGT et les collègues de la filière des métiers d'art, la CGT a obtenu un plan de recrutement historique essentiellement concentré sur l'année 2014, sans oublier des concours internes afin de permettre de réelles évolutions de carrière et donc des salaires, soit :

- 50 postes d'adjoints techniques (interne et externe sur 2014-2015),
- 19 postes de techniciens d'art (interne et externe),
- 6 postes de chefs de travaux d'art en interne.

Par ailleurs, la CGT a obtenu une revalorisation importante du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents de la filière, afin d'avoir un niveau comparable avec les agents des autres filières.

Aujourd'hui, tous les agents (dont les jardiniers) perçoivent un minimum de 3300 euros annuels sous forme de prime (montant qui sera porté à 3600 euros en fin d'année 2014), tandis que certains ne touchaient que 1500 euros auparavant.

Comme quoi, la mobilisation a payé, la CGT reste, et restera mobilisée sur l'avenir de la filière des métiers d'art.



## STAGES CGT-CULTURE printemps 2014 : Se former plus pour lutter plus!!!

### Aux syndiqués CGT-Culture,

Voici donc le tant attendu calendrier de formation syndicale pour le second trimestre 2014. Pour rappel, tout agent a droit à douze jours d'autorisation d'absence par an pour participer à des stages de formation syndicale.

#### STAGE : LA COMMUNICATION SYNDICALE du 3 au 4 juin 2014 (2jours)

Ce stage a pour objectif d'outiller les syndiqués pour prendre la parole en public, pour rédiger une expression écrite (tract, communiqué...) ainsi que pour améliorer la communication dans l'organisation syndicale, dans le service ou dans l'établissement.

#### STAGE : ACCUEIL DES SYNDIQUÉS du 5 au 6 juin 2014 (2 jours)

Ce stage a pour objectif de permettre aux syndiqués de s'approprier l'outil syndical. Il est conçu de manière à répondre à toutes les questions que les camarades se posent sur le syndicalisme et sur la CGT.

#### STAGE : ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 le 24 juin et 3 juillet 2014 (1 jour)

Ce stage s'adresse aux membres des commissions exécutives des syndicats et sections syndicales de la cgt-culture, il a pour objectif de permettre aux stagiaires de s'impliquer dans la préparation des élections des comités techniques, des chsct, des cap et des ccp du 4 décembre 2014 (calendrier électoral, dépôt des candidatures, vote sur liste ou sur sigle, nombre de sièges à pourvoir...), il donnera aussi des pistes pour mener la campagne électorale et permettra aux stagiaires de maîtriser les nouvelles incidences des résultats électoraux en matière de représentativité : (signature d'accords, droits syndicaux ...).

Ces stages sont organisés sur Paris, pour s'inscrire, envoyez OBLIGATOIREMENT les infos suivantes :

NOM / PRÉNOM / TÉLÉPHONE (mobile si possible) / AFFECTATION / STAGE DEMANDÉ :  
à christophe.benoit@inrap.fr

### CGT-Culture ..... Adhérez ..... Rehadérez ....

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle :

@mail :

■ Je joins un chèque d'un montant de.....euros (soit 1% du salaire net, correspondant à .... mois de cotisation.

■ J'opte pour le prélèvement automatique (1)

OUI

NON

(1) rayer la mention inutile

Signature

A retourner à : CGT-Culture - Permanence nationale - 61, rue de Richelieu - 75002 PARIS





**Pertes de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire depuis le 1er janvier 2000 et par catégorie pour les échelons en fin de grade**

**MARS 2014**

sources : cgt-fonction publique

**grille type catégorie C : adjoint administratif**

	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	2ème classe (échelle 3)	1ère classe (échelle 4)	principal de 2ème classe (échelle 5)	principal de 1ère classe (échelle 6)
échelon de fin de grade			11ème	11ème	11ème	8ème
indice brut			388	413	446	499
<b>indice majoré</b>			<b>355</b>	<b>369</b>	<b>392</b>	<b>430</b>
salaire indiciaire brut	4,63	5,30	1 644 €	1 709 €	1 815 €	1 991 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			1 881 €	1 955 €	2 077 €	2 278 €
<b>perte mensuelle</b>			<b>-237 €</b>	<b>-247 €</b>	<b>-262 €</b>	<b>-287 €</b>

**grille nouvel espace statutaire B : secrétaire administratif**

	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	de classe normale	de classe supérieure	de classe exceptionnelle
échelon de fin de grade			13ème	13ème	11ème
indice brut			576	614	675
<b>indice majoré</b>			<b>486</b>	<b>515</b>	<b>562</b>
salaire indiciaire brut	4,63	5,30	2 250 €	2 385 €	2 602 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			2 575 €	2 729 €	2 978 €
<b>perte mensuelle</b>			<b>-325 €</b>	<b>-344 €</b>	<b>-376 €</b>

**grille type catégorie A : attaché**

	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	attaché	attaché principal	attaché hors classe
échelon de fin de grade			12ème	10ème	échelon spécial
indice brut			801	966	HEA3
<b>indice majoré</b>			<b>658</b>	<b>783</b>	<b>963</b>
salaire indiciaire brut	4,63	5,30	3 047 €	3 626 €	4 459 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			3 487 €	4 149 €	5 103 €
<b>perte mensuelle</b>			<b>-440 €</b>	<b>-523 €</b>	<b>-644 €</b>

**A+ : administrateur civil**

	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	administrateur	administrateur hors classe	administrateur général
échelon de fin de grade			9e	échelon spécial	échelon spécial
indice brut			966	HEBb3	HED3
<b>indice majoré</b>			<b>783</b>	<b>1115</b>	<b>1270</b>
salaire indiciaire brut	4,63	5,30	3 626 €	5 163 €	5 880 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			4 149 €	5 908 €	6 729 €
<b>perte mensuelle</b>			<b>-523 €</b>	<b>-745 €</b>	<b>-849 €</b>

**Les pertes mensuelles de pouvoir d'achat concernent tous les personnels, quelque soit leur statut et filière, ainsi que les contractuels.**

**La filière administrative, qui s'étend de la catégorie C et à la catégorie A+, permet une démonstration complète de ces pertes de pouvoir d'achat.**