



Culture au poing

Édito

En matière de libertés syndicales, huit de nos camarades de Good Year se voient condamnés à deux ans de prison avec sursis dont neuf mois fermes et cinq années de mise à l'épreuve. C'est une condamnation inédite, depuis 1945, pour des représentants du personnel exerçant dans le cadre de leur mandat une action pour s'opposer à 1143 licenciements qui faisaient suite à 500 réalisés plus tôt. Défendre les droits des salariés n'est pas un délit. Nous appelons tous les syndiqués à signer la pétition de soutien à nos camarades qui a déjà recueilli plus de 100 000 signatures. Nous n'abandonnerons pas nos camarades et nous les soutiendrons.

En matière de libertés publiques, le gouvernement a pris un énième virage à droite toute. La constitutionnalisation de l'état d'urgence et de l'extension de la déchéance de nationalité ne peut être la réponse à la situation actuelle que nous traversons, pour faire simple. La nécessité d'une réponse sociale et économique qui prend en considération les près de six millions de privés d'emplois que compte le pays s'impose ; la question des trente-deux heures, du nouveau statut du travailleur salarié avec une sécurité sociale professionnelle et du Smic à 1800 euros bruts est posée. En 2016, nous devons porter ces revendications, pour les gagner, auprès des salariés pour mieux les protéger.

Des nouvelles questions de sécurité s'imposent à nous et il n'est pas question de les brader ; y répondre avec sérénité nécessite de tenir compte des équilibres entre le partage des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. Or l'exécutif met de plus en plus de côté le pouvoir judiciaire. Nous ne pouvons l'accepter. C'est dans un débat constructif et respectueux des droits fondamentaux que nous trouverons les solutions les plus appropriées. Il n'est pas question de brader non plus les libertés publiques ; elles sont la matrices des libertés syndicales.

Combattre les inégalités sous toutes ses formes, les discriminations, le racisme et l'antisémitisme doit être notre lutte de tous les jours, encore plus qu'avant. Notre Cgt cultive les valeurs de paix, de progrès social, d'émancipation et de solidarité. Rien ne changera sans des droits sociaux et, osons le dire, civiques nouveaux. Nous en sommes là. La démocratie politique est en panne parce que la démocratie sociale ne vit pas, la démocratie culturelle est vidée de son contenu. Or notre Cgt est génératrice de démocratie. C'est pourquoi nous devons prendre notre responsabilité pour changer la donne. Rien ne se fera sans nous, rien ne se fera sans les salariés. Soyons réalistes.

Enfin, ce numéro de Culture au poing est dédié à la journée d'actions et de grèves du 26 janvier prochain. Que ce soit en matière de pouvoir d'achat, de réforme territoriale, de carrière, de précarité et de politique immobilière, c'est dès maintenant que nous devons agir dans l'unité la plus large. Ne pas louper 2016 devrait permettre de construire 2017 sous les meilleures auspices et avec de réels espoirs.

Bonnes luttes à tous, bonne année à toutes et à tous, salut et fraternité

Valérie Renault

Sommaire... Sommaire... Sommaire

Page 1	Édito
Page 2	2015 : ensemble, on n'a rien lâché !
Page 3	Déclaration de la CGT-Culture à l'occasion de la signature de la Charte sociale ministérielle
Page 4	Salaires, pouvoir d'achat, carrière : La nécessité de la construction du rapport de force
Pages 4 et 5	PPCR Pourquoi la CGT n'a pas signé
Pages 5 à 7	Précarité au Ministère de la Culture : Quand on lutte, on gagne !
Pages 7 et 8	Stopper les suppressions d'emplois, améliorer les concours, résorber la précarité
Page 9	Mutuelle pour tous, pourquoi pas nous... .
Page 10	Non à la délocalisation du ministère de la Culture !
Page 11	Ensemble, imposons d'autres choix
Page 12	Pertes de pouvoir novembre 2015

Le Journal de la CGT-Culture

ISSN : 2426-2218

N°10 Janvier 2016

CGT-Culture
61, rue de Richelieu
75002 PARIS
01 40 15 51 70
cgt-culture@culture.gouv.fr
www.cgt-culture.fr
rejoignez-nous sur facebook !





Bilan 2015

2015 : ensemble, on n'a rien lâché !

Rendre compte

Un bilan ne fait jamais de mal et nous voulons au travers ces quelques lignes rendre compte de notre activité pour l'année 2015. De manière générale, la situation du ministère a été marquée par les politiques gouvernementales de désengagement de l'Etat qui se manifestent par des politiques d'austérité, des restructurations notamment la réforme territoriale, des lois de décentralisation et des politiques du personnel assez peu ambitieuses au regard de la situation de ces derniers au Ministère. Ce bilan a été présenté à la commission exécutive de la CGT Culture du 3 décembre. La fin de l'année 2014 a été marquée par les élections professionnelles : 37 % des suffrages pour la CGT et 508 voix de plus. Ce résultat est à mettre au crédit des militants qui œuvrent sur l'ensemble de la planète ministérielle et qui donne confiance aux personnels. Ceci nous a permis de débiter l'année 2015 gonflés à bloc.

Notre préoccupation est bien d'améliorer les carrières des personnels injustement méprisées. Sur la question des salaires, le gel du point d'indice depuis 2010 occasionne des pertes mensuelles de pouvoir d'achat considérables. La CGT-Culture a toujours essayé d'informer au mieux les personnels sur cette question qui est loin d'être résolue. C'est aussi l'affaire de la répartition des richesses et du pouvoir d'achat qui est en jeu.

Améliorer les grilles salariales et les carrières

En matière de carrière, la CGT-Culture n'a eu de cesse d'exiger des carrières revalorisées et à deux grades, notamment pour les agents de catégorie C. C'est pourquoi, nous nous sommes investis dans le dossier Parcours professionnels Carrière Rémunération (PPCR), en négociation à la Fonction publique. Si la CGT-Culture a voté favorablement pour ce projet d'accord, il n'en reste pas moins que la CGT Fonction publique n'a pas agréé le projet. Le gouvernement a de manière unilatérale décidé de mettre en œuvre son projet PPCR à compter de 2016. Le dossier n'est donc pas clos, bien au contraire.

Pour les titulaires

Par ailleurs, nous avons œuvré toute l'année pour la revalorisation de la filière administrative, hélas sans succès pour l'heure et ce malgré l'engagement de la Ministre dès septembre 2014 ; pour la filière recherche, notamment l'introduction dans le nouvel espace statutaire du corps des techniciens de recherche sans fusion avec d'autres corps, l'ajout de deux échelons terminaux au corps des assistants ingénieurs et l'amélioration du taux de promotion pour le corps des ingénieurs d'études; pour la filière des métiers d'art avec l'amélioration du statut des chefs de travaux d'art. Quant à la filière technique, son statut a besoin d'être enrichi pour offrir des carrières dignes de ce nom de manière générale et notamment dans des spécialités telles maintenance, bâtiments de France, etc ... La question des concours est restée très prégnante toute l'année et deux agents supplémentaires ont enfin été affectés au bureau des concours. On ne lâchera pas l'affaire sur cette question essentielle pour la carrière des personnels, particulièrement les titulaires. Une camarade a été mandatée à la permanence pour coordonner les questions relatives aux commissions de réforme et aider nos élus dans ce mandat difficile. Cela permet de mieux protéger les personnels les plus fragiles et en difficulté et ainsi éviter des licenciements ou des départs à la retraite d'office en privilégiant les reclassements. En

matière indemnitaire nous avons demandé la revalorisation et la transparence des régimes. En matière d'équité, nous avons exigé que les plannings indemnitaires des personnels des services déconcentrés soient relevés au même niveau que ceux d'administration centrale. Le ministère a fait un premier pas en acceptant de relever le plancher des agents affectés en Ile-de-France au même niveau que celui d'administration centrale. Reste encore à régler les disparités femme/homme et celles par corps. Quant à la RIFSEEP, le nouveau régime, nous l'avons combattu pour en limiter les effets extrêmement nocifs sur les carrières.

Pour les contractuels

L'année 2015 a vu aussi la signature par notre organisation de l'accord « relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministère chargé de la culture » et la mise en œuvre de la circulaire d'application. La loi Sauvadet va être étendue jusqu'à mars 2018 pour permettre de poursuivre les campagnes de concours réservés pour les contractuels éligibles. La fin d'année a permis d'ouvrir la concertation sur la question de la titularisation des enseignants contractuels des écoles d'architecture. Nous avons aussi mis un arrêt au funeste projet de déclassement de contractuels de l'ENSAD. Le dossier de la levée de dérogation à l'emploi titulaire n'est toujours pas réglé et l'arbitrage de Matignon annoncé pour le 15 décembre n'a pas été prononcé. Cela reste une question essentielle pour notre organisation.

Pour les jeunes

Les dossiers de l'apprentissage et des emplois d'avenir ont été traités toute l'année pour cadrer au mieux ces nouvelles formes d'emploi et permettre aux plus jeunes de bénéficier de la meilleure protection pour débiter leur vie professionnelle.

Pour les salariés des entreprises extérieures

La situation des salariés des entreprises extérieures a fait l'objet d'une concertation ayant abouti à la signature d'une charte sociale en décembre (voir infra). C'est la première fois qu'un tel engagement est signé dans un ministère. A nous de le faire vivre si nous voulons que ce soit une réelle avancée pour les salariés.

Pour les privés d'emploi

Le ministère a aussi signé une convention avec Pôle Emploi, suite à notre demande, afin de réduire les délais de traitement et de versement des allocations retour à l'emploi pour les personnels précaires du Ministère. Nous demandons l'extension de cette convention à l'ensemble des établissements du Ministère pour garantir les mêmes droits à tous. Une concertation estivale a permis de revaloriser les frais de nuitées à 70 euros la nuit à Paris et 55 euros en région, pour faire simple. C'était une vieille revendication. Voilà en quelques lignes le bilan syndical relatif aux carrières et rémunérations des personnels. C'était notre priorité et cela le reste. Tous ces travaux ont été possibles avec l'aide de l'UGFF-CGT mais aussi la mobilisation de tous. Un bilan sur la suite de notre activité syndicale suivra dans les prochains numéros.

**Et dès le 26 janvier, mobilisons-nous pour des carrières de qualité
et un ministère au service de tous.**

En 2016 : toujours tous ensemble, on ne lâche rien !

Charte sociale

Déclaration de la CGT-Culture à l'occasion de la signature de la Charte sociale ministérielle

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs, Chers Camarades,

Au début des années 90, le ministère de la culture a changé de physionomie. Nous sommes ainsi entrés peu à peu dans l'ère des établissements publics. Aujourd'hui, notre département ministériel ne compte pas moins de quatre-vingt-deux opérateurs.

Ce mouvement de fond s'est accompagné progressivement du recours toujours plus important à des entreprises extérieures.

Notre organisation syndicale n'a eu de cesse de dénoncer cette double évolution. Nous ne pouvons en effet nous résoudre à accepter la déconstruction et le remplacement d'un service public culturel, toujours fragile mais ô combien précieux, par un modèle libéral dont nous connaissons parfaitement les objectifs et la nocivité. Au moment même où nous nous apprêtons à signer cette charte, la question de la réinternalisation de certaines missions continue de se poser pleinement.

Cela étant, la CGT-Culture a fait le choix de prendre la réalité à bras-le-corps. Or dans le domaine qui nous occupe, celui des entreprises extérieures et des entreprises sous-traitantes, la réalité du travail est très souvent extrêmement rude et parfois violente.

Ici plus qu'ailleurs encore, nous sommes confrontés à des situations qui interrogent la place et les droits des femmes au travail et dans la société. De manière plus générale, les salariés doivent faire face à des pratiques patronales et hiérarchiques archaïques où se mêlent les discriminations, les injustices de toutes sortes et ce hélas jusqu'à l'expression décomplexée et abjecte du racisme.

En portant depuis près de vingt ans maintenant la revendication d'une charte sociale ministérielle, nous avons voulu incarner pleinement nos valeurs de solidarité et les faire vivre de la façon la plus concrète. Pour nous, il était impérieux de lever des barrières honteuses et inadmissibles. Nous avons toujours voulu faire triompher l'idée que les travailleurs de toutes ces entreprises étaient avant tout nos collègues et nos camarades et ce nonobstant toutes les arguties juridiques et une forme d'hypocrisie trop bien répandue.

Instaurer cette charte, c'est affirmer que les salariés qui travaillent pour ces sociétés ne sont pas des travailleurs extérieurs à nous mais bien des femmes et des hommes dont chaque voix compte pour une dans notre fraternité de travail.

Ce projet est aussi l'affirmation d'un modèle syndical : celui-là même qui agit pour rassembler et fédérer toutes les énergies positives et transformatrices dans un monde en crise où nous guetta à tout instant la tentation des divisions, des exclusions et de la déshumanisation.

Voir aboutir ce travail, en ce 17 décembre 2015, après de si longues années et tant de persévérance, est une immense satisfaction.

Pour faire admettre, enfin, qu'il était nécessaire et indispensable de définir un cadre de droits protégeant et améliorant les conditions de travail de nos collègues des entreprises extérieures, il nous aura fallu beaucoup de ténacité. Ce dispositif innovant et qui fait honneur à notre ministère est

aussi annonciateur à terme de droits nouveaux dans la sphère publique. Avec cette charte, nous surmontons de nombreux obstacles et nous franchissons une étape très importante. Avec cette charte, nous avons eu l'audace et l'impertinence de bousculer les mentalités et ceci n'a pas de prix.

Madame la Ministre, nous allons signer un document qui fera date dans l'histoire de ce ministère.

C'est un acte fort ; un acte de progrès, une avancée essentielle, de celles qui sont susceptibles de caractériser une vraie politique de gauche. Que l'occasion nous soit donnée de rappeler que nous militons sans relâche pour qu'une telle politique l'emporte sur les considérations technocratiques et une forme d'inféodation à la pensée unique : cette politique est la seule à nos yeux capable de fonder un espoir et de repartir à la conquête de nouveaux territoires sociaux.

Ainsi, avons-nous la faiblesse de penser que ce que nous avons su bâtir ensemble dans ce domaine précis des entreprises extérieures devrait pouvoir s'appliquer à tous les dossiers figurant à l'agenda social : il n'est pas trop tard, jamais, et nous avons le devoir de nous atteler à d'autres changements très attendus, dès maintenant.

Nous sommes heureux et fiers de signer cette charte sociale mais la route que nous avons tracée ensemble dans le dialogue ne saurait s'arrêter ici. Il nous revient maintenant de veiller à ce que ce document s'applique au mieux et partout où le ministère de la culture est présent, en administration centrale, dans tous les services et établissements à Paris comme en régions, partout où le travail de nos collègues doit être respecté et reconnu, partout où nous devons faire œuvre d'égalité et de fraternité au quotidien.

Prenons également l'engagement partagé de faire connaître cette démarche nouvelle bien au-delà des frontières du seul ministère de la culture. Nous sommes certains que vous en prendrez l'engagement politique comme nous en prenons l'engagement syndical.

Et n'oublions pas non plus de nous saisir de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre à l'égard de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs dont les principes éthiques et sociaux devraient pouvoir, là aussi, s'appliquer au ministère et à ses établissements.

Pour conclure ce propos, permettez-nous, Madame la Ministre de vous remercier ainsi que votre cabinet. Nous tenions également à remercier les équipes du secrétariat général et du dialogue social pour le travail accompli tout au long du processus de concertation et nous voulions remercier personnellement Lucie Muniesa pour s'être investie comme elle l'a fait dans le succès de cette belle aventure.

Merci aussi à tous les camarades qui ont réussi cela avec nous.

Nous les saluons fraternellement

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Signature-de-la-charte-sociale-relative-aux-relations-du-ministère-de-la-Culture-et-de-la-Communication-avec-ses-prestataires>





Pouvoir d'achat

Salaire, pouvoir d'achat, carrière : La nécessité de la construction du rapport de force

Rien ne va plus pour les agents de l'État qui subissent de plein fouet la politique d'austérité avec le gel imposé de la valeur du point d'indice depuis 2010.

La valeur du point d'indice, base du calcul du traitement des fonctionnaires et des contractuels, est actuellement de 4,63 euros depuis le 1er janvier 2010, alors que s'il avait suivi l'inflation il serait de 5,28 euros.

Très concrètement cela a pour conséquence des pertes de plusieurs centaines d'euros par mois, toutes catégories confondues. Un adjoint administratif (catégorie C) principal de 1ère classe au dernier échelon perçoit un salaire indiciaire brut de 1991 euros au lieu de 2269 euros, soit une perte mensuelle de 278 euros par mois. Pour un agent de catégorie B de classe normale au 13ème échelon (indice 486) la perte est de 314 euros et de 425 euros pour un attaché au 12ème échelon de son grade.

A cela s'ajoute l'augmentation de la contribution retraite de 1,29 % qui grève d'autant le pouvoir d'achat. Cette augmentation qui s'échelonne selon le grade entre 21 et 26 euros pour un agent de catégorie C, entre 29 et 34 euros pour un agent en B et entre 39 et 58 euros pour un catégorie A. De même que l'augmentation très importante de la cotisation de la mutuelle du ministère, sans aucun délai de prévenance, ont encore accentué la perte de pouvoir d'achat.

En février : première réunion Fonction publique sur la valeur du point d'indice

Le rendez-vous salarial de février proposé par Mme Lebranchu n'est pas le fruit du hasard mais le résultat des mobilisations antérieures sur la

question de pertes de pouvoir d'achat sans précédent et c'est un moment de mobilisation à ne pas manquer pour obtenir l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Pour rappel, le gouvernement, malgré la décision des organisations syndicales majoritaires (CGT, FO et SUD) de ne pas le signer, a décidé d'appliquer le projet de protocole d'accord portant sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR), piétinant ainsi les règles de la démocratie sociale. L'une des pierres d'achoppement avait été la question du gel du point d'indice ainsi qu'un calendrier n'engageant aucunement le gouvernement en place puisque les principales mesures entreraient en application en 2017.

Les premières réunions pour la mise en place de PPCR ont commencé portant sur « la reconnaissance de la valeur professionnelle » et sur « la traduction sur la feuille de paye de l'intégration d'une part des primes dans le traitement ». Malgré les avancées du texte, passage de 3 grades au lieu de 4 pour la catégorie C, de la garantie de dérouler deux grades sur une carrière complète et d'avoir aussi une pension retraite au niveau du SMIC, celles-ci ne sont pas suffisantes notamment en termes de calendrier de mise en œuvre des décisions et en raison de l'absence d'un cadre contraignant.

La CGT réaffirme la priorité absolue de l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice sans laquelle toute réforme de carrière est vouée à un effet limité, le décrochage avec l'inflation comme vu plus haut annulant les revalorisations prévues de la grille indiciaire.

Le 26 janvier 2016 :

Mobilisons-nous par la grève et les manifestations pour un dégel immédiat du point d'indice et le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat.

PPCR

PPCR Pourquoi la CGT n'a pas signé

Article paru dans le journal «Fonction Publique» de l'UGFF-CGT

A l'issue de la consultation des agents menée par les organisations de la CGT Fonction publique, celles-ci ont pris la décision de ne pas signer le protocole d'accord issue de la négociation portant sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique.

Contexte

Soulignons tout d'abord que la négociation s'est ouverte dans un contexte marqué par la politique d'austérité du gouvernement, caractérisée dans la Fonction publique par le gel de la valeur du point d'indice, les suppressions d'emplois, les réformes territoriale et hospitalière synonymes de coupes dans les budgets. Tout en contestant radicalement cette politique, la CGT, assumant pleinement sa démarche revendicative liant propositions, né-

gociations et luttes, s'est investie pleinement et activement dans les discussions sur PPCR.

Les Avancées CGT

La CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations pour aboutir aux avancées contenues dans le protocole: il en va ainsi notamment des revalorisations de grille, des conversions d'une petite part des primes en points d'indice, du passage en catégorie A de la filière médico-sociale, d'un plan d'actions visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes, des 3 grades au lieu de 4 dans la catégorie C, de la garantie de dérouler deux grades sur

une carrière complète, de créer un droit à la mutation volontaire dans l'hospitalière, de l'engagement de revaloriser les carrières des agents de maîtrise. Ces points positifs sont évidemment aussi le fruit des luttes des personnels.

Consultation

Ces mesures ne sont pour autant pas suffisantes pour emporter la signature de la CGT. A l'issue de la réunion de leurs organismes directeurs, les organisations CGT des trois versants de la Fonction publique ont décidé de s'adresser aux fonctionnaires et agents non-titulaires pour leur présenter les motivations de leur décision de ne pas signer le protocole. Dans leur majorité, les réunions de consultation organisées par la CGT ont exprimé la volonté de ne pas signer ce protocole compte tenu de ses fortes insuffisances

Des Déclarations provocatrices

La première partie du protocole réaffirme de manière forte un certain nombre de principes fondamentaux quant au Statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart n'en reste pas moins considérable entre cette réaffirmation et la politique concrète de ce gouvernement qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques. Les déclarations anti-fonctionnaires du ministre de l'Économie confirment qu'en la matière, les engagements gouvernementaux ne peuvent être pris pour argent comptant.

Un calendrier inacceptable

Les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine. Le gouvernement aurait dû pleinement s'engager sur la mandature actuelle. Les agents ont déjà trop attendu et ce calendrier est donc parfaitement inacceptable ! Plusieurs engagements sont trop diffus et leur application n'est pas datée. Il en va ainsi par exemple de la revalorisation statutaire des agents de maîtrise, renvoyée à un futur groupe de travail dans des conditions non définies. La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale (dans les versants territorial et hospitalier) pourrait conduire à un ralentissement des déroulements de carrière. Cet allongement de carrière financerait de façon inacceptable une partie de la revalorisation des grilles.

Un cadre insuffisant

La garantie de dérouler au moins deux grades entièrement sur une carrière complète – qui, potentiellement, constitue une avancée importante – est articulée à la détermination par décret de ratios nationaux promus-promouvables selon des modalités qui demeurent inconnues. La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point. Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveraient sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles. Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

Ne pas accompagner les restructurations

La CGT refuse l'accompagnement statutaire des restructurations dans la Fonction publique, par la référence aux corps interministériels ou à de nouvelles fusions de corps sur le versant de l'État. Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués. Il en va ainsi des accords sur la résorption de la précarité et sur la santé au travail. Sur plusieurs points, le gouvernement actuel n'a pas œuvré à les faire respecter. Cela pose clairement une question de confiance. Ces raisons principales conduisent donc la CGT à ne pas signer le protocole PPCR. En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalé de longue date, le gouvernement a pris, en toute connaissance de cause, la responsabilité que la principale organisation de la Fonction publique ne signe pas le document final. Sur des bases nouvelles, la CGT demeure disponible pour une reprise des négociations sur les enjeux de PPCR.

L'urgence: revaloriser le point d'indice

La CGT dénonce le chantage du gouvernement qui se dit prêt aujourd'hui, faute d'un accord, à renoncer à toute mesure de revalorisation du point d'indice et des carrières. La CGT réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire. La CGT appelle les agents de la Fonction publique à agir massivement et unitairement pour porter leurs revendications en matière d'emplois, de missions, de salaires, de moyens budgétaires et de services publics de proximité. Dans ce cadre, la journée d'action interprofessionnelle du 8 octobre constitue une étape incontournable de ce processus.

Montreuil, le 29 septembre 2015

Précarité

Précarité au Ministère de la Culture : Quand on lutte, on gagne !

Un Ministère de pauvres

Le Ministère de la Culture est un ministère de pauvres. 40 % des agents sont en catégorie C et parmi eux une grande majorité sont dans les plus bas échelons de leur corps. C'est au Ministère de la Culture que les primes sont les moins élevées. Le nombre d'agents au niveau du SMIC ou juste au-dessus ne nous a jamais été communiqué, mais on peut présumer que ce nombre est très important. Valeur du point d'indice gelée, carrières bloquées, régime indemnitaire à la ramasse... résultat : de nombreux collègues partent à la retraite avec une pension indigente, parfois moins de 900€ par mois !

À cela s'ajoute la précarité de l'emploi, dont le Ministère de la Culture est champion toute catégorie. La précarité est tout d'abord statutaire. Plus de la moitié des effectifs sont des contractuels (64%) dont le statut est bien moins protecteur que celui de fonctionnaire. La précarité est bien sûr sociale puisqu'un quart d'entre eux est en CDD. Enfin, la précarité est aussi salariale, notamment dans les établissements publics où se concentre une grande partie des travailleurs précaires.

L'explosion de la précarité est avant tout le résultat de la politique de casse de l'emploi statutaire menée ces dernières années. Le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux





partant à la retraite pendant les années RGPP, que le Gouvernement actuel a poursuivi, est en grande partie responsable de la situation. En effet, pour pallier le manque d'effectifs, le Ministère, mais surtout les établissements publics, n'ont pas hésité à recruter des contractuels de façon abusive et bien souvent en contournant le droit. Les employeurs ont usé de tous les instru-

ments leur permettant de déroger au principe selon lequel tous les emplois civils de l'État doivent être pourvus par des fonctionnaires.

Les recettes de l'emploi précaire

En administration centrale, le Ministère a largement abusé de l'article 4.1 de la loi 84-16 permettant de recruter des agents de catégorie A en CDD lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Bien entendu, de nombreux agents ont été recrutés de cette façon, alors qu'ils existent pourtant des corps de fonctionnaires, et ce au mépris de leur carrière.

Les établissements publics n'ont pas hésité à fractionner les besoins afin d'avoir recours à l'article 6 de la loi 84-16 qui leur permet de recruter des salariés sur besoin permanent à temps incomplet. C'est ainsi que plusieurs contractuels sont amenés à remplacer un seul titulaire en se partageant sa quotité de travail. De cette manière, les employeurs imposent le temps partiel aux agents alors que ces derniers travaillent sur d'authentiques missions et besoins permanents à temps complet !

Les établissements ont également utilisé les notions de besoin occasionnel, saisonnier et d'accroissement temporaire d'activité, qui permettent de recruter à temps complet mais pour une durée limitée (CDD pouvant aller jusqu'à 12 mois sur 18). Ainsi, les collègues se succèdent sur un même poste pendant des années, les employeurs imposant une « période de carence » qui n'a rien de réglementaire, avant de réembaucher les mêmes précaires.

L'article 6 quater de la loi 84-16 permet aux employeurs de recruter des contractuels pour remplacer les fonctionnaires momentanément absents (pour congés, pour maladies ou autre...), très pratique pour faire succéder des contrats sur des motifs de recrutements différés !

L'article 6 quinquies de la même loi permet de recruter des contractuels pour faire face à une vacance de poste. Il s'agit d'un CDD limité à un an, renouvelable seulement une fois pour deux ans maximum. Ces dernières années, les employeurs ont eu recours à ce type de contrat en faisant miroiter aux agents d'hypothétiques ouvertures de concours qui n'ont jamais eu lieu...

Enfin, les nouveaux « contrats d'avenir » mis en place depuis environ deux ans, ne sont autre qu'une nouvelle forme d'emploi précaire. Si l'intention de départ est louable (favoriser l'insertion des jeunes dans le monde professionnel), le résultat est une précarité sociale insupportable. Il s'agit en effet de CDD de droit privé, de trois ans maximum et subventionnés par l'État à hauteur de 80 % du SMIC. Dans les faits, les établissements publics ont largement utilisé les contrats d'avenir pour pallier le sous-effectif. Quant aux formations censées accompagner ces contrats, elles sont très loin d'être à la hauteur.

S'en sortir par la lutte : la grève de 1999

En multipliant ainsi les statuts, l'administration joue sur la division du monde du travail en créant des situations d'inégalités et d'iniquités entre collègues. Pourtant, l'emploi précaire n'est ni une solution ni une fatalité, en témoigne les différents plans de résorption de

la précarité qui se sont succédés au Ministère de la Culture. Ces plans qui ont abouti à des CDI ou des titularisations sont le fruit de la lutte et de la mobilisation de tous les agents.

En 1999, il aura fallu plus de trois semaines de grève dure pour aboutir à un plan de titularisation ministériel. Trois semaines ponctuées d'actions et de manifestations des agents de la Culture pendant lesquels les grands établissements étaient fermés et parfois occupés. On se souvient notamment de l'occupation de la terrasse de l'Arc de Triomphe sur laquelle a été déployée la banderole « de vrais emplois pour la Culture ».

Cette lutte aura permis d'aboutir à une circulaire ministérielle et surtout à un plan de titularisation des précaires. Dans le même temps, la Fonction Publique mettait en place le « plan Sapin » inspiré du plan du Ministère de la Culture. Au total se sont 2.500 collègues qui ont été titularisés.

A l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives) : plus de 160 agents déprécarisés depuis 2013

Le 9 septembre 2013, la CGT signait un accord avec la direction de l'INRAP qui prévoyait un plan de déprécarisation sur trois ans. Cet accord a été obtenu suite à une lutte commencée dès 2010 pour l'abrogation du CDA (contrat d'activité). Pire qu'un CDD, ce type de contrat permettait le recrutement de salariés ultra-précaires. Même si ce plan n'a pas complètement répondu aux attentes des collègues, il aura permis à plus de 160 précaires d'être CDIés à temps complet et au total plus de 200 recrutements en CDI.

Ce plan aura été obtenu de haute lutte. Entre 2011 et 2013, les archéologues multiplient les actions : occupation du hall du Ministère, envahissement du conseil d'administration de l'INRAP, manifestations, interpellation de la Ministre... On se souviendra surtout de l'action au Champ de Mars avec la mise en place du message « Non à la précarité » en lettres de 8 mètres sur 6 au pied de la tour Eiffel.

En 2007, la CGT avait déjà obtenu par la lutte, 350 CDI ou CDIation à l'INRAP.

Au CMN (Centre des Monuments Nationaux) : deux plans de déprécarisation en 2009 et 2014

Après une lutte commencée à l'été 2009 dont le point d'orgue a été l'action lors des journées du patrimoine, la CGT a obtenu un plan pluriannuel de résorption de la précarité pour les « vacataires » des monuments parisiens. 39 d'entre-eux ont signé un CDI à temps complet avant d'être titularisés.

La précarité s'étant reconstituée en à peine cinq ans, un nouveau plan a été obtenu suite à la signature d'un protocole d'accord en mai 2014. Il aura fallu batailler au cours de laborieuses négociations pour étendre l'accord à l'ensemble des monuments du territoire et obtenir des critères objectifs et larges afin de CDIer le plus de précaires possible. Il aura aussi fallu sept jours de grève pour accélérer la négocia-

Un vacataire c'est quoi ?

Un vacataire est un salarié recruté pour une mission spécifique et limité dans le temps. Le vacataire est rémunéré à la tâche. Il y a très peu de vrais vacataires au Ministère de la culture. Ceux que l'on appelle vacataires ou parfois vacataires permanents n'en sont pas ! Il s'agit d'un abus de langage. Le plus souvent il s'agit de contractuels en CDD ou en CDI à temps incomplet.

tion. Même si cet accord n'est pas entièrement satisfaisant, il aura permis de CDIser plus d'une centaine de précaires sur l'ensemble du territoire.

Au Ministère : signature d'un protocole d'accord en 2015

Enfin, le 8 juillet 2015, la CGT a signé un protocole d'accord qui a donné lieu à une instruction ministérielle. L'objet de ce texte est double : d'une part éviter le recours abusif au contrat, source de précarité, d'autre part assurer aux contractuels recrutés antérieurement à la signature de l'accord une stabilisation de leur parcours professionnel par renouvellement de leurs contrats.

En conclusion : luttons !

La lutte contre la précarité passe nécessairement par des revendications sur les moyens et les effectifs. Il faut tout d'abord exiger

l'arrêt de toute suppression d'emploi afin de ne pas aggraver une situation déjà critique dans nombre de services et d'établissements. En outre, si nous voulons améliorer la situation des précaires en les pérennisant, puis en les titularisant, il est indispensable d'ouvrir les postes et les concours qui vont avec. Enfin, la sortie de la dérogation de l'emploi [voir notre article dans le Culture au Poing n°9 de décembre 2015] permettra à tous les contractuels qui le souhaitent d'être titularisés. Ce dossier semble pour l'instant « coincé » entre la rue de Valois et Matignon. Seul le rapport de force pourra faire avancer la négociation. La journée de mobilisation du 26 janvier doit donc être l'occasion de faire avancer toute nos revendications au Ministère de la Culture.

Pour la levée des dérogations, l'ouverture des concours et la résorption de la précarité... Tous en grève le 26 janvier !

Concours

stopper les suppressions d'emplois, améliorer les concours, résorber la précarité

Les concours deviennent enfin une question ministérielle de dialogue social.

Le comité technique ministériel du 15 décembre a inscrit à son ordre du jour à notre demande la politique des concours au ministère de la Culture en 2016. Cela faisait longtemps que cette question éminemment ministérielle ne faisait plus l'objet d'un dialogue avec l'administration; c'est pourtant un dossier essentiel qui met en lumière les choix politiques en matière de carrière et d'emploi du ministère. A nous de poursuivre le débat et le travail ; c'est un enjeu déterminant pour les personnels et le devenir du ministère.

Les concours, un travail d'orfèvrerie... pour un ministère d'orfèvres
Le bureau des concours est un service du secrétariat général de l'administration centrale du ministère qui organise l'ensemble des concours, y compris réservés, et examens professionnels pour la quasi-totalité des corps référencés au ministère de la Culture. C'est une lourde tâche qui demande expérience, expertise, rigueur et savoir-faire très pointus.

Prendre soin et garantir la carrière de près de dix-mille fonctionnaires et résorber la précarité de milliers de contractuels sont une lourde responsabilité mais nécessitent aussi une coopération indispensable entre secrétariat général, directions métiers et établissements publics pour répondre au mieux aux besoins définis et assurer les capacités opérationnelles du ministère en recrutant dans les corps prévus à cet effet les métiers nécessaires à rendre le meilleur service public le plus adapté aux besoins de la société d'aujourd'hui et de demain.

La qualité du recensement des besoins est indispensable à la qualité des arbitrages rendus dans ce domaine car les emplois sont rares et précieux.

Une coopération ministérielle indispensable pour voir loin : la GEPEC...

C'est aussi un choix; à l'heure où certains ont préféré par le passé recruter de manière illégale, à tire-larigot et de gré à gré des contractuels sur

des besoins permanents en lieu et place de fonctionnaires - privant ainsi lesdits contractuels d'une légitime carrière et de meilleurs droits sociaux - imposer des recrutements par concours nécessite une chaîne opératoire qui intègre la définition des besoins à moyen terme, notamment des analyses démographiques des populations travaillant au ministère et des moyens organisés et administrés convenablement.

Or on ne peut pas dire qu'en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) le ministère fasse figure de pilote ou de bon élève ! La GEPEC est la clé d'une bonne et régulière organisation des concours. A titre d'exemple, certains corps - techniciens des services culturels et des bâtiments de France, ceux de la filière recherche, de la filière des métiers d'art ou enseignement - exigent des recrutements par spécialités qui nécessitent une organisation et une logistique assez complexes. Il s'agit de garantir le devenir des missions du ministère et donc de ces métiers. Une attention toute particulière doit être portée à la fréquence des spécialités ouvertes à chaque concours afin que la réponse aux besoins soit la plus efficace possible.

Des concours pour tous et pour tous les goûts, mais tous les deux ans !

L'organisation des concours, notamment des concours réservés dans le cadre de la loi Sauvadet, a mis en surchauffe depuis 2012 ce bureau composé de onze agents. Pour une grande part, il s'agit d'agents de catégorie C alors que ces derniers exercent des fonctions de gestionnaire de catégorie B...

L'extension jusqu'en 2018 des concours Sauvadet nécessite là encore un dialogue sur la nature des épreuves et une organisation soutenue pour poursuivre l'orientation dite du « retour à la règle », c'est-à-dire à l'emploi titulaire pour pourvoir les besoins permanents, c'est juste « la loi » ! Au regard du travail nécessaire à la confection des concours mais aussi du peu d'emplois disponibles, il semble difficile d'obtenir des concours dans chaque





corps tous les ans. Tous les deux ans seraient une bonne fréquence à la condition d'y associer l'établissement d'une liste complémentaire qui permet aux candidats de garder le bénéfice du concours durant deux années.

Liste complémentaire : une chance au tirage, une chance au grattage !

Les concours de droit commun, internes comme externes, nécessitent aussi une fréquence plus soutenue. A titre

d'exemple, la filière recherche a connu une absence de concours très préjudiciable aux personnels et aux missions du ministère. Sur ce point, comme le bureau des concours ne dispose toujours pas de tous les moyens opérationnels nécessaires à ses missions, nous préconisons des concours tous les deux ans avec l'établissement de listes complémentaires, à la condition qu'elles soient épuisées au bout des deux ans. Il semble que l'administration s'achemine vers cette option.

En revanche, nous n'avons aucune visibilité sur le résultat. Là encore, il nous faudra entamer un dialogue sur l'épuisement des listes et aider les personnels inscrits sur celles-ci en cas de difficultés. En effet en matière d'affectation, la situation est assez exotique au ministère et chaque responsable d'établissement ou de service entend faire parfois ce qu'il veut et tout simplement refuser l'affectation d'un candidat. Ces pratiques ne sont pas acceptables et nous devons les combattre.

Concours et égalité de traitement : le rôle de la formation professionnelle

Les examens professionnels sont attendus par les personnels. Ils permettent à chacun de faire valoir son expérience professionnelle. Comme pour les concours, y compris réservés, les formations « Préparation aux concours » sont nécessaires.

En commission formation ministérielle du 18 décembre, nous sommes réintervenues pour que le ministère donne les moyens aux personnels pour se préparer au mieux. Nous sommes déjà intervenues en 2013 pour la mise en place d'un référentiel ministériel de formation de « Préparation aux concours » qui permet ainsi à chaque établissement en charge de ces questions d'organiser des formations identiques pour les candidats, en s'inspirant du référentiel.

C'est le seul moyen de mettre en œuvre concrètement le principe d'égalité de traitement sans pour autant engorger les formations organisées par le ministère ; ce dernier ne pouvant de toutes façons les mettre en place pour tous les demandeurs. Sur ce point très important du référentiel, nous n'avons pas eu gain de cause ni d'explication sur le refus de sa mise en œuvre.

Nous remettrons l'ouvrage sur le métier en 2016 ; nous ne céderons pas. La question de l'égalité de traitement dans un ministère où les personnels sont affectés dans des services centraux, déconcentrés et une cinquantaine d'établissement est essentielle.

Annales et composition du jury : tout sauf un détail !

Pas de concours sans annales et corrigés. Là aussi, nous avons remis du charbon dans le moteur car le ministère n'offrait plus systématiquement aux candidats les annales et corrigés nécessaires à une bonne préparation. Ce souci est en voie de résolution.

Pas de concours non plus sans jury. Cela paraît une évidence mais le ministère galère pour trouver des « candidats » à la constitution du jury. Pour surmonter cette difficulté, le ministère organise de très bonnes formations pour les membres des jurys. De manière générale, il nous semble important d'encourager la présence des bons professionnels du ministère dans les jurys de concours, c'est une garantie pour l'objectivité et la qualité des décisions qui seront rendues.

Tout à fait d'accord monsieur le secrétaire général !

Le bureau des concours manque de personnels et, depuis de nombreuses années, nous demandons des moyens supplémentaires pour assurer l'organisation des concours et garantir le droit à la carrière. En outre, l'organisation régulière des concours dans chaque corps évite d'accumuler des injustices, notamment celles liées aux écarts grade/fonction ou encore celles relatives à la précarité et permet ainsi à chacun de faire valoir ses qualifications et son expérience professionnelle tout au long de la vie. A force de tanner le cuir du ministère, celui-ci a décidé d'allouer deux emplois supplémentaires à ce bureau en 2016 pour mieux organiser les campagnes de recrutement à venir.

La partie reste néanmoins rude car les orientations du ministère en matière de recrutement pas concours ont changé et plutôt en mieux. Le secrétaire général du Ministère a tenu à préciser au CTM du 15 décembre que la politique des concours du ministère doit et devait encore être renforcée pour mieux garantir la carrière des personnels et répondre aux besoins qui incombent au ministère mais aussi à ses obligations. On ne peut pas dire « Retour à la règle » et ne pas avoir les moyens d'organiser les concours !

La question essentielle du nombre de poste et de leur affectation

Au CTM, nous avons aussi demandé que l'affectation de chaque poste soit précisée dans l'avis de concours. C'est une précision utile pour les candidats afin de préparer au mieux la future affectation en cas de succès.

La question du nombre de postes ouverts au concours, y compris réservés, et examens professionnels est fondamentale. Là encore, le ministère n'offre aucune visibilité le plus souvent. Ce n'est pas parce qu'on n'a pas beaucoup d'emploi qu'il faut les cacher !

Voilà où nous en sommes question concours remis dans une perspective plus large. Nous voyons bien que cela concerne tous les agents et que c'est une question fondamentale pour le devenir du ministère.

Avec plus de 700 suppressions d'emplois depuis 2012 [cf. Culture au point n°9], nous devons aussi exiger l'arrêt de toute nouvelle suppression afin de travailler plus sereinement sur la GEPEC.

Alors mobilisons-nous pour les emplois et des carrières de qualité, pour la levée de dérogation et la résorption de la précarité. Un petit coup de pouce dans la rue permettrait d'avancer plus vite sur beaucoup de points évoqués dans ces lignes.

Pour consulter le calendrier prévisionnel des concours, y compris réservés, et examens professionnels : <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Aides-demarches/Concours-et-examens-professionnels/Calendrier-previsionnel2>

Salaires, emplois, service public : AGISSONS ENSEMBLE LE 26 JANVIER !

Mutuelle

Mutuelle pour tous, pourquoi pas nous...

La Sécurité sociale, comme le Statut général des fonctionnaires d'ailleurs, a été instaurée au moment de la Libération dans le contexte d'un pays ravagé par quatre années de guerre. Mais cette conquête sociale, ayant pour ambition le droit à la santé pour tous et la garantie, en cas de maladie ou d'accident interruptifs de travail, d'un niveau assuré de revenus, n'a cessé d'être attaquée par les différents gouvernements s'alignant ainsi sur les revendications libérales. Or la Sécurité sociale a permis des progrès sociaux considérables en termes d'espérance de vie, de qualité et de sécurité de vie.

Un contexte national alarmant

Nous sommes aujourd'hui à un tournant de l'histoire de notre système. En effet, les droits les plus élémentaires ne sont plus accessibles à un grand nombre de nos concitoyens : un tiers de la population renonce à des soins, la moitié des jeunes pense qu'ils n'auront pas de retraite, 8 millions de salariés sont pauvres et 8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté en France. Etre agent au ministère de la Culture ne protège pas aujourd'hui de se retrouver dans ces situations dramatiques. C'est pourquoi la CGT se bat pour une reconquête de la Sécurité sociale et son système de financement socialisé. Pour autant, nous devons également faire face à un principe de réalité : aujourd'hui les citoyens - faute de salaires décents et des atteintes portées à la Sécurité sociale - ont besoin d'une protection sociale complémentaire pour pouvoir accéder à des soins de qualité.

Ce qui change au 1er janvier 2016 dans le secteur privé

Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé sont tenues de proposer à leurs salariés une complémentaire santé collective et obligatoire. Cette disposition a été inscrite dans la loi du 14 juin 2013, suite à la signature de l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la sécurisation de l'emploi en janvier 2013.

Cette réforme devrait toucher 4 millions de salariés qui ne bénéficiaient pas encore d'un contrat collectif. Parmi eux, environ 400 000 ne disposaient d'aucune couverture santé. Il s'agit essentiellement des salariés des petites et moyennes entreprises (PME) et très petites entreprises (TPE) puisque les grandes sociétés proposent déjà très souvent une mutuelle d'entreprise à leur personnel, consécutives à des négociations et accords avec les organisations syndicales.

L'un des points forts du dispositif réside dans l'obligation pour l'employeur de financer au moins 50 % de la cotisation totale, le solde étant à la charge du salarié. La part financée par l'entreprise est réintroduite dans le revenu imposable du salarié depuis 2013 car cette contribution est considérée comme un avantage devant être déclaré au fisc. En revanche, la part payée par le salarié est toujours déduite de son revenu imposable. Si cette réforme constitue une avancée sociale, elle laisse toujours de côté certaines populations telles que les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, les privés d'emploi et les retraités.

Dans la fonction publique

Les personnels de droit public de la fonction publique ne sont pas concernés par cette réforme. Ils adhèrent le plus souvent à des complémentaires individuelles facultatives intégralement à leur charge ; ce qui au regard de l'indigence des salaires et des déroulements de carrière constitue un handicap certain en matière du droit d'accès aux soins.

Et au ministère de la culture

Le ministère de la culture est concerné à plus d'un titre par ces évolu-

tions. D'abord parce qu'il abrite en son sein de nombreux établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux ou encore des associations de droit privé. Ensuite parce qu'il comprend de très nombreux personnels titulaires, mais aussi contractuels. Dans ce dernier cas en effet, l'administration, si elle n'a pas obligation, comme l'employeur privé, de mettre en place une complémentaire santé et d'en assurer le financement pour moitié, est en revanche tenue de passer un marché public de sorte que tout agent se voit proposer la possibilité d'adhérer à une mutuelle quel que soit son statut.

La santé, un droit pour tous

Ce dossier très important pour des milliers d'agents viendra prochainement devant les instances ministérielles et l'on s'en félicite. Dans un ministère qui compte aujourd'hui près de 30000 agents dont 25000 de droit public, de multiples employeurs et des services sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer, on peut en effet penser qu'un état des lieux circonstancié fera apparaître des situations très disparates. Il ne fait en tout cas aucun doute que nous avons besoin de cette photographie objective pour tendre à l'équité et à la justice sociale. Les inégalités devant l'accès à une couverture santé de haut niveau constituent de fait une rupture d'égalité de traitement quant au droit de toutes et tous à la santé et sont sans conteste l'un des éléments majeurs des injustices sociales qui perdurent et vont même en s'accroissant.

Nous ne partons pas de rien

D'ores et déjà, nous savons que des dispositifs favorables aux personnels ont pu être instaurés dans certains établissements publics, au bénéfice de l'action syndicale et du rapport de force. C'est le cas notamment dans des établissements comme la RMN-GP, un établissement public industriel et commercial qui emploie des salariés de droit privé où une prévoyance-mutuelle a pu être mise en place après plusieurs grèves importantes et victorieuses et un long cycle de négociation ou à l'INRAP, un établissement dérogatoire de par la loi et qui emploie des contractuels de droit public où nous nous sommes battus pour imposer là aussi une protection sociale complémentaire prise en charge à 60% par l'employeur. Au ministère des Finances, il est possible d'avoir un régime mutualiste qui donne satisfaction à la l'ensemble des personnels sur l'ensemble du territoire.

La meilleure garantie pour l'équité des droits : exiger un cadrage ministériel

Les exemples que nous venons de citer montrent assez qu'il n'y a pas de fatalité à voir notre couverture santé se dégrader année après année sous l'effet des politiques d'austérité et des attaques répétées contre la sécurité sociale. Si la CGT ne rate jamais une occasion d'affirmer la nécessité de défendre la sécurité sociale, pierre angulaire étonnamment moderne d'un système de protection sociale exemplaire imaginé et instauré au sortir de la guerre dans un pays exsangue, elle considère aussi que la situation actuelle n'est pas acceptable. Peut-on accepter que nombre de nos collègues soient contraints de renoncer à se soigner du fait des déremboursements et du coût souvent prohibitif des mutuelles. La réponse est évidemment NON.

C'est pourquoi nous exigeons du cabinet de la ministre qu'il ouvre des négociations visant à définir un cadrage ministériel et un socle de garanties pour tous dans les meilleurs délais. Cette situation n'a en effet que trop duré et nous devons faire bouger les choses ensemble rapidement




Déloc'

Non à la délocalisation du ministère de la Culture !

Comme chacun sait, la délocalisation est un peu la dernière série à la mode qui, d'un épisode l'autre, tient le ministère de la culture et de la communication (MCC) en haleine. Pendant ce temps-là, il est vrai que l'on parle beaucoup moins de l'agenda social qui concentre pourtant l'essentiel des attentes et des revendications légitimes des personnels.

Toujours est-il que le Conseil Immobilier de l'Etat, forcément très attendu, a eu lieu le 16 décembre dernier. Le ministère en a fait à peu près le compte rendu suivant, morceaux choisis : « Le MCC, avec le soutien de France Domaine a proposé de retenir le scénario domanial qui repose sur la préservation des sites de Valois et des Bons-Enfants et sur la valorisation d'une partie des espaces du Quadrilatère Rohan Soubise demeurant vacants, depuis le déménagement des fonds postérieurs à la Révolution française dans le Centre des Archives de Pierrefitte-sur-Seine. »

Ou encore : « Le CIE devrait rendre son avis début 2016. Par la suite, le Gouvernement arrêtera sa décision dans le courant du premier trimestre. Si le scénario domanial est retenu, le projet pourrait rapidement entrer dans une phase opérationnelle, en étroite concertation avec les représentants du personnel. L'emménagement dans le Quadrilatère pourrait alors avoir lieu fin 2018. »

Et juste pour « rire » : « Le dialogue se poursuit sur ce dossier avec les représentants du personnel, auxquels les études de faisabilité du projet sur le quadrilatère seront prochainement présentées. »

Ainsi, à entendre la ministre, avec le scénario « domanial » nous serions sauvés. Mais le crédit de ces déclarations rassurantes fond comme neige au soleil à l'examen plus précis de la situation. La ministre va en effet jusqu'à oublier au passage de nous parler de la vente de l'immeuble de la rue des Pyramides : cette scandaleuse affaire de spéculation immobilière offerte sur un plateau par France Domaine, avec l'assentiment du MCC, à des inves-

tisseurs très bien avisés dont, bien sûr, nous ne connaissons pas encore le nom. Cette information-là fera peut-être, le moment venu, les choux gras de la presse satirique mais cela ne fera rien à l'affaire. Le ministère commettrait une lourde erreur en se privant de la rue des Pyramides, pire une faute. Il se priverait en effet délibérément de l'un des leviers incontournables de son indépendance immobilière.

Le fameux scénario « domanial » fait aussi l'impasse sur la situation réelle des Archives nationales qui doivent aujourd'hui faire face à la fermeture programmée du site de Fontainebleau en raison de l'état du bâtiment qui présente de graves désordres. Fontainebleau, l'un des trois sites de plein exercice du dispositif archivistique national, abrite à ce jour 120 kilomètres linéaires d'archives contemporaines. Sauf à pousser les murs ou à détruire des fonds, il y aurait donc comme un petit problème à régler en s'appuyant non plus sur trois sites mais sur les deux restants : les archives à Paris dans le quadrilatère Rohan-Soubise et les archives à Pierrefitte-sur-Seine... Un tout petit problème que la ministre n'aurait pas vu ?

Enfin ce scénario fait fi du passé récent du site des Bons Enfants et des effets délétères de la RGPP sur l'administration centrale. Fleur Pellerin ne peut certainement pas se souvenir de la façon dont ont été conduits les derniers déménagements sur ce site où il est souvent et toujours question de « densifier », mais les personnels, quant à eux, s'en souviennent.

Comme nous l'avions fait le 14 décembre devant la conseillère de Manuel Valls pour la Fonction publique, à l'occasion de la remise de la pétition inter-syndicale signée par près de 2300 agents, le 15 décembre au comité technique ministériel, nous avons demandé à Fleur Pellerin de surseoir à ce projet de délocalisation de l'administration centrale et de rouvrir la concertation avec les organisations syndicales sur de nouvelles bases.

POLITIQUE IMMOBILIÈRE DE L'ÉTAT : MCC OBJECTIF 2030



**Le site sur la A1 prévu pour l'administration centrale du MCC en 2030.
Toute suppression d'emplois d'ici là sera purement fortuite.**

Préavis de grève

CGT Culture SNAC-FSU SUD Culture Solidaires Ensemble, imposons d'autres choix

Les organisations syndicales CGT, FSU, SUD Culture Solidaires du ministère de la Culture déposent ensemble **un préavis de grève pour le mardi 26 janvier 2016** (ce préavis comprend la nuitée en amont de cette journée pour les personnels travaillant en horaires décalés). Ce préavis concerne l'ensemble des personnels titulaires, stagiaires et contractuels de tous les services, établissements publics (y compris ceux présentant un caractère industriel et commercial) ainsi que les associations sous tutelle du ministère.

Ce préavis, posé dans le cadre d'une action intersyndicale nationale, est motivé par les raisons suivantes :

• Contre la politique d'austérité menée par le gouvernement qui se traduit par une perte réelle de pouvoir d'achat.

Nous exigeons en urgence la revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat effectives depuis 2010.

Pour des carrières revalorisées, nous exigeons la mise en place, dès 2016, d'un plan de repyramidage des filières notamment administrative et recherche.

Nous exigeons transparence et équité pour les régimes indemnitaires et notamment la revalorisation du régime indemnitaire des agents du corps des ASM et TSCBF des services à compétence nationale injustement oubliés dans la revalorisation de 2016, tout en rappelant notre volonté d'aboutir à l'intégration des primes dans les salaires.

Nous exigeons la levée de toute dérogation à l'emploi titulaire dans l'ensemble des établissements administratifs sous tutelle du ministère et un droit d'option afin que les personnels contractuels aient le choix de devenir titulaire ou non.

• Contre les réformes structurelles et notamment la réforme territoriale qui fragilisent la fonction publique et le service public culturel et notamment nos services déconcentrés, les directions régionales des affaires culturelles et leur UT départementales.

Nous exigeons le maintien des services déconcentrés du ministère de la Culture comme service opérationnel du ministère dans les territoires, au plus près des usagers et de l'ensemble des acteurs du développement

culturel fort de la compétence et de l'expertise de ses agents.

Nous exigeons de nouveaux arrêtés d'organisation des DRAC et DAC qui définissent de manière harmonisée et commune les missions du ministère dans toutes les régions et territoires.

Nous exigeons avant tout le respect et un traitement digne par le gouvernement de la situation de chaque agent et du travail qu'il exerce dans l'objectif d'assurer un service public de qualité.

Nous exigeons le maintien de tous les emplois, métiers et compétences ainsi que la préservation de tous les collectifs de travail afin de garantir le bon accomplissement des missions du ministère dans toutes les régions et auprès de tous les usagers.

Nous exigeons la continuité de l'État et du service public culturel sur l'ensemble du territoire national, une meilleure coordination de l'action publique menée en « compétences partagées » entre l'État et les Collectivités locales, le retrait du champ culturel de la loi MAPTAM qui autorise la délégation de compétence de l'État.

• Nous exigeons l'arrêt de l'actuelle politique agressive de « performance immobilière » menée par Bercy. **Rejetant la spéculation immobilière, nous exigeons le maintien de l'administration centrale à Paris et le développement partout ailleurs d'une politique ambitieuse pour l'accueil des services du ministère et l'amélioration des conditions de travail de tous les agents.**

• **Contre les suppressions de postes dans un ministère de la Culture qui a connu depuis 2012, près de 700 suppressions d'emplois et le développement de la précarité,**

Nous exigeons l'arrêt immédiat de toute suppression d'emplois au sein de notre ministère, la résorption de toute forme de précarité et l'éradication de la pauvreté qui touche de nombreux agents.

Nous exigeons la création d'emplois titulaires indispensables à l'accomplissement de toutes nos missions de service public et l'arrêt des externalisations.

Paris, le 15 janvier 2016

Pour un Ministère de la Culture au service de toutes et tous sur l'ensemble du territoire,

Pour des carrières de qualité et sans précarité,

En grève le 26 janvier !





**Pertes de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire
depuis le 1er janvier 2000 par catégorie pour les
échelons de fin de grade
Novembre 2015**

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
indice majoré			355	369	392	430
salaire indiciaire brut	4,63	5,28	1 644 €	1 709 €	1 815 €	1 991 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			1 873 €	1 947 €	2 068 €	2 269 €
perte mensuelle			-229 €	-238 €	-253 €	-278 €

**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
indice majoré			486	515	562
salaire indiciaire brut	4,63	5,28	2 250 €	2 385 €	2 602 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			2 564 €	2 717 €	2 965 €
perte mensuelle			-314 €	-333 €	-363 €

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
indice majoré			658	783	963
salaire indiciaire brut	4,63	5,28	3 047 €	3 626 €	4 459 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			3 472 €	4 131 €	5 081 €
perte mensuelle			-425 €	-506 €	-622 €

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
indice majoré			783	1115	1270
salaire indiciaire brut	4,63	5,28	3 626 €	5 163 €	5 880 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			4 131 €	5 883 €	6 701 €
perte mensuelle			-506 €	-720 €	-820 €