

Culture au poing

Édito

Le 23 juin nous serons à nouveau dans la rue pour une journée de mobilisation et de grève pour imposer la justice sociale. Comme prévu, ce second volet de mobilisation ministérielle sera consacré à la revalorisation des carrières des personnels et ils en ont bien besoin. Les chantiers en cours piétinent ; seul celui de la vente des immeubles d'administration centrale avance ! Cela ne peut plus durer. Il faut agir collectivement pour l'amélioration de nos carrières et faire reculer la précarité. Travailler pour le service public exige une juste rémunération !

Notre administration est bien trop engoncée dans son costume techno et hors-sol pour se remettre en cause et apporter des solutions concrètes aux personnels et aux usagers. C'est pourquoi notre journée de mobilisation intersyndicale du 31 mars l'a un peu secouée et l'a aidée à sortir, en partie, du déni concernant les méfaits de la réforme territoriale et des suppressions d'emplois tous azimuts. La situation reste cependant difficile dans les DRAC, faute d'anticipation du ministère. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir prévu. La CGT reste mobilisée auprès des personnels pour améliorer leurs conditions de travail et la qualité du service rendu aux usagers. Il en va de la crédibilité et du devenir du ministère de la culture.

Depuis trois mois, nous combattons le projet de loi Travail aux antipodes des principes de progrès social et de nouvelles garanties collectives que nous portons. La mobilisation, sous forme de pétition, de manifestations, de grèves, de nuits debout, et malgré les violences policières, a permis des avancées. Suite à la première lecture à l'Assemblée, celles-ci sont à noter dans les domaines du renforcement de la législation sur le harcèlement sexuel, de l'extension de la protection contre le licenciement à dix semaines après l'accouchement, la création d'une aide à la recherche au premier emploi, le renforcement de la garantie jeune et du compte personnel d'activité ; ces avancées viennent s'ajouter à celles obtenues avant la première lecture.

Pour autant, à cause du 49-3, l'essentiel des dangers du projet de loi travail demeure et se concentre sur l'inversion de la hiérarchie des normes, le travailler plus pour gagner moins, la casse de la démocratie sociale dans l'entreprise avec de nouvelles règles de négociations, la facilitation des licenciements, la réforme de la médecine du travail, l'ubérisation du salariat, la précarisation des privés d'emploi et la formation professionnelle au service des employeurs. C'est pourquoi nous devons organiser la votation citoyenne sur la loi travail dans nos services pour s'engager dans la mobilisation nationale à Paris le 14 juin.

Avec 70 % des français, exigeons le retrait de ce projet et de nouvelles garanties collectives pour les salariés ! Assez du dumping social qui met en concurrence les salariés et leurs droits.

Notre obstination et nos luttes paient ; encore dernièrement, la levée de dérogation a été votée le 29 mars au Parlement, un traitement social a été obtenu pour les collègues bénéficiant de logement de fonction, le point d'indice a été dégelé. Ailleurs, à l'Aviation civile, la CGT a contraint le gouvernement à céder sur son dogme de réduction des effectifs et à décider du remplacement poste pour poste de tous les départs à la retraite pour les trois années à venir. A l'Éducation Nationale, les nouvelles grilles salariales offrent des carrières plus rémunératrices. La négociation assurance chômage a abouti à un accord « intermittents » signé par toutes les organisations syndicales du secteur même si la vigilance reste de mise. Aux États-Unis, Jarell et ses Potes ont fait plier Mac Do : le salaire des travailleurs de la restauration rapide est passé de cinq à quinze dollars de l'heure !

Ensemble, l'espoir revient, la victoire aussi. C'est tout le sens des cérémonies d'anniversaire des quatre-vingts ans du Front Populaire.

Salut et Fraternité, Valérie Renault

Sommaire... Sommaire... Sommaire

Page 1	Édito
Page 2	Egalité de traitement : une garantie à faire revivre au ministère de la culture
Page 3	Levée de la dérogation : un essai à transformer !
Page 4	Une négociation s'ouvre sur la titularisation des enseignants contractuels des écoles d'architecture
Brève	Logements de fonction : enfin quelques avancées !
Pages 5 à 8	Dossier dumping social et compagnie
Page 8	Élections TPE 2016 : Très petites entreprises et très gros enjeux
Page 9	« La modernité, c'est le progrès social » Tribune de Philippe Martinez
Page 10	Indispensables relations syndicales transatlantiques
Brève	« Stop paradis fiscaux »
Brève	Evasion fiscale : ça se passe comme ça chez Mac Donald's
Page 11	Le ministère de la culture n'est pas à vendre !
Page 12	Mobilisation ministérielle pour les carrières et contre la précarité

Le Journal de la CGT - Culture

ISSN : 2426-2218

N°12 Juin 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 !





Actu

Egalité de traitement : une garantie à faire revivre au ministère de la culture

Dans un ministère éclaté aux quatre coins du territoire, avec plus de quatre vingt établissements publics et des disparités inacceptables en termes de droits sociaux, nous avons la faiblesse de penser que l'égalité de traitement doit être le principe de base des politiques ministérielles à l'égard des personnels. L'exigence de justice est au cœur de nos revendications.

Quelques exemples récents

La sécurisation des parcours professionnels des contractuels

L'accord du 8 juillet relatif à la sécurisation des parcours professionnels signé par la ministre et les organisations syndicales doit permettre à chaque contractuel de pouvoir, sous certaines conditions, notamment d'ancienneté, poursuivre son parcours professionnel au sein du ministère quelle que soit son affectation. Il doit aussi obliger le ministère et ses établissements à céder les personnels en question, à organiser des concours et à favoriser la mobilité des personnels dans le respect des règles statutaires. Chasser le naturel, il revient au galop malgré une volonté politique forte, certains responsables d'établissement ont des velléités de s'affranchir de ces règles ministérielles.

Cet accord s'applique à tous et partout notre responsabilité est de le faire vivre pour que nos collègues les plus précaires puissent être protégés par des règles communes et voient ainsi leur parcours professionnel pérennisé.

La charte sociale pour les salariés des entreprises extérieures

La charte sociale signée le 7 décembre 2015 par la ministre et les organisations syndicales doit permettre aussi aux salariés des entreprises extérieures travaillant pour le compte d'un donneur d'ordre public issu du ministère de bénéficier de clauses sociales respectueuses des salariés et de leurs conditions de travail. Il est ainsi permis d'éviter une mise en concurrence effrénée des salariés et de leurs droits sociaux à travers les marchés publics élaborés par les administrations publiques culturelles socialement responsables. Là encore notre responsabilité est de faire vivre cette charte pour éviter un dumping social sauvage auprès de nos collègues des entreprises extérieures qui travaillent aussi à la qualité du service public ; on l'oublie trop souvent.

Le chantier de la protection sociale complémentaire

La ministre a accédé à la demande de la CGT d'ouvrir une négociation ministérielle afin de trouver un socle commun de garanties permettant une meilleure protection sociale complémentaire et prévoyance pour rapprocher les agents des soins et les protéger des accidents de la vie. Les différences de traitement sur ces questions sont énormes au sein du ministère. Si on peut se féliciter de la volonté ministérielle d'œuvrer concrètement à l'égalité de traitement en matière de protection sociale, en revanche on ne comprend pas que l'administration laisse filer les directions de cinq établissements, CNC, Versailles, CMN, Guimet et Orsay. Ces derniers se sont en effet regroupés pour élaborer un marché public de protection sociale pour les personnels de leur champ. Soit... En revanche, ils font fi de la volonté politique de la ministre d'œuvrer pour tous les agents du ministère et font fi des revendications des organisations syndicales sur cette question.

Le rôle d'un ministre est d'œuvrer pour tous les agents et non de laisser un quarteron de dirigeants décider tout seul de la protection sociale complémentaire des « autres » sans jamais en discuter avec les « autres » !

Lutter contre les disparités indemnitaires

Les fonctionnaires connaissent un régime indemnitaire très disparate. On a pu constater par l'observatoire du régime indemnitaire de l'administration des écarts allant jusqu'à deux SMIC pour des agents de même catégorie mais dont l'affectation diffère.

S'il est juste que la cherté de la vie à Paris qui n'est plus à démontrer soit prise en compte, en revanche il n'est pas normal d'user des régimes indemnitaires à usage professionnel. A titre d'exemple, l'indemnité de résidence devrait être réévaluée car elle est en lien avec l'affectation des personnels. A force de dévoyer les régimes indemnitaires de leur objectif initial, notamment pour répondre à la cherté de la vie, l'administration bricole des dispositifs injustes et opaques. Ce n'est pas la RIFSEEP qui va arranger cela ; au contraire ce nouveau régime indemnitaire conforte l'administration dans son petit business « à la tête du client ». Là encore, nous devons continuer à exiger la plus grande transparence et la justice dans le montant des indemnités versées à chacun.

« A travail de valeur égale, salaire égal »

La CGT porte le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Ce principe juste permet aussi au moment de la titularisation d'éviter des difficultés d'intégration dans les grilles salariales des corps de fonctionnaires.

Il faut ainsi savoir que plusieurs milliers d'agents précaires ne disposent pas de salaire indicé référencé à un indice majoré. Cela signifie qu'ils ne peuvent bénéficier de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Le manque à gagner s'élève pour un agent à l'indice majoré 405 à 1350 euros bruts s'il habite Paris et à deux enfants. C'est pourquoi la CGT exige que l'ensemble des traitements des agents publics du ministère de la culture soit indicé afin de pouvoir bénéficier des indemnités à caractère social. En outre, la CGT porte la revendication que tout agent bénéficie d'une grille salariale lui permettant de progresser en fonction de son expérience professionnelle et non en fonction de l'humeur du chef de service...

Le repyramidage de la filière administrative, les discriminations, l'égalité professionnelle femme-homme, les besoins de formation de tous les personnels, le recrutement des travailleurs handicapés sont aussi d'autres éléments principaux d'une politique ministérielle concourant à l'égalité de traitement à l'égard du personnel.

Le 23 juin, imposons la justice sociale au ministère !

Actu**Levée de la dérogation :
un essai à transformer !**

Le statut général de la fonction publique pose comme principe fondamental que tous les emplois permanents de l'État doivent être pourvus par des fonctionnaires. Mais la loi prévoit aussi des exceptions à cette règle.

La dérogation c'est quoi ?

Ainsi, l'article 3.2 de la loi 84-16 introduit une dérogation à ce principe. Il autorise certains établissements publics à recruter des agents contractuels sur une partie ou la totalité de leurs emplois. Ces établissements figurent sur une liste établie par décret en Conseil d'État ; d'où l'appellation « décret-liste ». La loi autorise le recours à l'emploi contractuel uniquement dans des cas très spécifiques. Cependant, au Ministère de la Culture, la dérogation a été utilisée de manière abusive afin de contourner l'emploi statutaire. En effet, dans leur immense majorité, les missions et les métiers exercés dans les établissements dérogatoires n'ont rien de spécifiques et devraient être exercés par des fonctionnaires.

Les établissements dérogatoires au Ministère de la Culture

Au Ministère de la Culture, il existe sept établissements dérogatoires : Centre des Monuments Nationaux (CMN), Versailles, musée Rodin, Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration (CNHI), Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture (OPPIC), Centre George Pompidou, musée du Quai Branly. À ceux-là s'ajoutent deux établissements dérogatoires dits « législatifs » : le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) et l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP).

La dérogation enfin levée !

La loi 2016-483 relative à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a été publiée le 20 avril dernier. Elle vient notamment modifier en profondeur l'article 3.2 de la loi 84-16. Désormais, le recrutement de contractuels ne sera possible que pour « *les emplois des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires [...]* ». Ces deux conditions étant cumulatives, dès lors qu'il existe un corps de fonctionnaires, l'établissement ne pourra plus recruter de contractuels.

Titularisation, droit d'option et CDIisation

Bien sûr, les contractuels déjà en poste, auront vocation à être titularisés. La titularisation n'est ni automatique ni obligatoire. La loi ouvre de nouveaux droits, libres aux agents contractuels d'en user ou non, c'est le droit d'option. Les agents qui le souhaitent pourront donc être titularisés dans les conditions prévues par la loi de 2012 dite « Sauvadet ». Les agents qui préfèrent rester contractuels garderont le bénéfice des stipulations de leurs contrats. Enfin, pour les agents en CDD actuellement en poste dans ces établissements et occupant un emploi permanent, la loi déontologie prévoit la transformation de leur contrat en CDI (article 43 de la loi 2016-483). Et ça c'est obligatoire !

En pratique comment ça se passe ?

Pour la titularisation, ce sont les modalités de la loi « Sauvadet » qui s'appliquent. Seront éligibles à la titularisation les agents répondant à certains critères : être en CDI à la date du 31 mars 2013 et avoir un

an d'ancienneté à compter du retrait de l'établissement du décret-liste (article 3 de la loi 2012-347). Une instruction de la Ministre de la Culture de juillet 2015 est venue compléter le dispositif afin que les conditions d'ancienneté soient appréciées de manière plus favorable aux agents. Enfin, le processus de titularisation devra être achevé d'ici le 31 décembre 2018, mais la CGT au niveau Fonction Publique, a obtenu des engagements afin que le dispositif soit encore prolongé jusqu'en 2020.

Les agents recevront une lettre d'éligibilité qui leur permettra de s'inscrire au concours interne réservé correspondant au corps de fonctionnaires auquel ils devraient appartenir compte-tenu des missions exercées. Il s'agit d'épreuves permettant de valoriser l'expérience professionnelle des agents. Il y aura autant de poste ouvert que d'agents inscrits au concours.

Maintien de rémunération

Malgré les garanties en termes de déroulement de carrière, de calcul de retraite, de mobilité, de droits sociaux... le principal obstacle à la titularisation reste la perte de rémunération, notamment pour les agents de catégorie C. La CGT, au niveau fonction Publique, a obtenu un décret qui permet enfin le maintien de la rémunération et la prise en compte des trois-quarts de l'ancienneté (décret 2016-580 du 11 mai 2016, article 5).

En attendant des décrets d'application... la mobilisation !

Il s'agit d'une victoire indéniable qui répond à une revendication ancienne de la CGT. Un premier décret, examiné au Conseil Supérieur de la Fonction Publique courant de l'été, viendra préciser les modalités d'application de ce nouveau dispositif. Dans un second temps, les ministères concernés devront établir la liste des emplois susceptibles d'être maintenus dans le régime dérogatoire et préparer les décrets de sortie de dérogation pour les autres.

Nul doute que le quarteron de dirigeants d'établissements dérogatoires fasse traîner les choses en longueur. Mais la CGT-Culture s'active depuis 2012 par la négociation ; aujourd'hui seul le rapport de force des personnels permettra de contraindre le ministère qui, de toute évidence, n'a pas la volonté politique de faire avancer le dossier.

**3.000 agents sont potentiellement
concernés, alors mobilisons nous le 23 juin
pour accélérer le processus !**





Rémunération carrière

Une négociation s'ouvre sur la titularisation des enseignants contractuels des écoles d'architecture

Les écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA) constituent, avec les écoles nationales supérieures d'art, les conservatoires de musique, de danse et d'art dramatique, et quelques autres établissements, le réseau national de l'Enseignement supérieur Culture. Implantées sur l'ensemble du territoire métropolitain, les 20 ENSA regroupent environ 19 000 étudiants.

Quelques brefs rappels, fort peu reluisants...

L'effectif enseignant des ENSA se compose d'un peu moins de 800 titulaires et d'environ 2500 non titulaires, assurant 40% des besoins de la pédagogie. Parmi ces derniers, de très nombreux sont présents de manière durable, et certains ont même près de 20 ans d'ancienneté ! Il s'agit pour une large part d'authentiques besoins permanents de l'enseignement, correspondant indiscutablement à des emplois de titulaires suivant la définition du Statut général. On ne peut donc pas, juridiquement, les qualifier de vacataires, et les employer sous ce régime.

Ce fut pourtant le cas jusqu'à l'arrivée d'Aurélié Filippetti ! Outre le caractère illégal de cette forme de recrutement, lesdits vacataires étaient employés sans droit, sans reconnaissance d'ancienneté ni stabilisation (recrutés en septembre, débauchés en juin). Sous la pression de la CGT, Aurélié Filippetti a mis fin à cette situation et a donné instruction de contractualiser ces enseignants non titulaires sous la forme de CDD, voire de CDI pour les plus anciens. Il fut alors convenu que ladite contractualisation n'était qu'une phase transitoire, qui serait suivie d'une négociation sur l'intégration progressive d'une partie de ces contractuels.

Pas de bol !... La loi Sauvadet ne peut s'appliquer aux enseignants contractuels des ENSA !

Celle-ci impose en effet, pour qu'un contractuel soit éligible à la titularisation, que ce dernier soit employé sur une quotité au moins égale à 70% d'un temps complet. Or le régime des « vacataires » utilisé par les ENSA depuis 1988 limitait les heures à 50 % du temps plein de référence d'un enseignant titulaire. C'est décidément pour eux la double peine ! Il faut donc passer par un dispositif spécifique, propre aux ENSA.

Cette possibilité est aujourd'hui offerte par la révision complète des textes statutaires des enseignants des ENSA, qui doit intervenir courant 2016. Inclurons-y donc des dispositions prévoyant un plan pluriannuel de titularisation ouvert, de manière réservée, aux enseignants contractuels en fonction depuis des années ! La CGT-Culture ne laisse jamais passer une occasion d'interpeller les autorités ministérielles sur cette question, à chaque Comité technique ministériel notamment.

Audrey Azoulay et son cabinet consentent enfin à ouvrir cette négociation

Courant mai, la CGT-Culture a proposé et obtenu qu'une nouvelle lettre intersyndicale (avec SUD-Culture et la CFDT-Culture) soit adressée rue de Valois. Une délégation a par la suite été reçue par la Directrice-adjointe du Cabinet, la Conseillère sociale et la Directrice de l'architecture, qui ne contestent absolument pas le bien-fondé de nos analyses et la justification du plan de titularisation. Maintenant, quelles en seront l'ampleur et les modalités ? Il appartient aux intéressés, comme à leurs collègues titulaires, de se mobiliser dans les écoles.

En attendant, les négociations débutent le 13 juin et la mobilisation le 23 !

BREVES BREVES BREVES ...

Logements de fonction : enfin quelques avancées !

Le 9 mai 2012, entre les deux tours de l'élection présidentielle, un décret est venu réformer le régime des concessions logement dans la fonction publique. Cette réforme va conduire à multiplier par deux, trois ou quatre le prix des redevances (loyers) des agents en COPA (convention d'occupation précaire avec astreintes). Il est évident que les agents du Ministère de la Culture, ne peuvent faire face à de telles augmentations. Cette mesure est mise en application depuis le 1er mai. Nous n'avons pas réussi à faire abroger ce décret, ni obtenir de dispositif dérogatoire pour notre Ministère. Cependant, grâce à la lutte des personnels, nous avons pu obtenir un certain nombre d'avancées, certes insuffisantes, mais qui permettent de préserver le pouvoir d'achat des agents.

Le principe : les agents de catégorie C et B ne subiront aucune augmentation de redevance. Pour les agents de catégorie A, leur situation sera examinée au cas par cas en tenant compte du revenu, de la composition familiale et de l'ampleur de l'augmentation.

Pour les établissements publics, le Ministère a proposé la mise en place d'un système de remise gracieuse pérenne. Une délibération est votée une fois pour toute au Conseil d'Administration des établissements. Chaque année les agents concernés devront refaire une demande par écrit. Un modèle de courrier type leur sera fourni par le Ministère. La remise gracieuse sera alors automatiquement accordée. La remise gracieuse est totale.

Pour les Services à Compétence Nationale il s'agit d'une compensation indemnitaire. Le Ministère ne crée pas de nouvelles primes mais augmente les primes existantes à due concurrence de l'augmentation de la redevance. Le Ministère prendra à sa charge les conséquences dues à l'augmentation du revenu imposable (changement de tranche)

En revanche, **la question des fluides** n'est toujours pas réglée. Dans l'immédiat, Le procédure de la remise gracieuse sera étendue au fluide. Cette mesure concerne aussi bien les agents en COPA qu'en NAS.

Dossier...

Dumping social et compagnie

Réformes structurelles, dumping social, projet de loi travail : on est tous concernés !

La question du dumping social passé et à venir, au ministère de la culture comme dans le reste du monde du travail est à explorer pour y mettre fin. Avec le projet de loi Travail, il est particulièrement d'actualité, c'est aussi pour ça que nous essayons au travers de ces quelques lignes à présenter les situations et à proposer des pistes de travail pour construire des alternatives qui protègent le service public et ses personnels. La question est cruciale et épineuse mais le dumping social est une arme qui broie tout sur son passage si la CGT-culture ne s'organise pas en conséquence. Ces politiques de casse du service public obéissent à des logiques libérales qui, au travers des exigences de réformes structurelles imposées par des politiques libérales, ne visent en réalité qu'à réduire la place et le rôle de l'Etat et donc du service public sous toutes ces formes pour laisser place au marché et à sa main invisible.

Loi travail, décryptage post 49-3, article par article : où en est-on ?

L'essentiel des dangers de la loi travail demeurent et se concentrent sur :

- ▶ l'inversion de la hiérarchie des normes (article 2),
- ▶ le travailler plus pour gagner moins (articles 2 et 3),
- ▶ la casse de la démocratie sociale dans l'entreprise avec de nouvelles règles de négociations (articles 7 à 12),
- ▶ la facilitation des licenciements (accords de compétitivité article 11, réforme des licenciements économiques article 30, et possibilité de licencier en cas de reprise d'entreprise article 41),
- ▶ la réforme de la médecine du travail (article 44),
- ▶ l'ubérisation du salariat (article 27),
- ▶ la précarisation des privés d'emploi (article 52),
- ▶ la formation professionnelle au service des employeurs (articles 32 et 33).

Il existe quelques avancées intégrées grâce à la mobilisation :

- ▶ le renforcement de la législation sur le harcèlement sexuel,
- ▶ l'extension de la protection contre le licenciement à dix semaines après l'accouchement et au deuxième parent,
- ▶ la création d'une aide à la recherche au premier emploi,
- ▶ le renforcement de la garantie jeune et du compte personnel d'activité.

La hiérarchie des normes

On le voit bien même si les points de conflits restent importants, la question de l'inversion de la hiérarchie des normes est essentielle. Pour comprendre les enjeux, il faut comprendre ce que recouvre la hiérarchie des normes.

Aujourd'hui, c'est le principe du plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord

de branche ou d'entreprise sont plus favorables. Ce principe a cependant été entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail mais prévaut pour l'essentiel des sujets.

Demain, la hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche ou la loi, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets, la loi ne fixe plus de normes mais délègue ce soin aux accords d'entreprise.

Le nouveau projet de loi étend les possibilités de négociation dans les entreprises où il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel à des salariés mandatés, qui ne bénéficieront pas des droits et protection des élus et syndicats, et seront davantage sous pression de l'employeur. L'inversion de la hiérarchie des normes est défavorable aux salariés les plus précaires et aux femmes, qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes, les Petites et Moyennes Entreprises et les Très Petites Entreprises, dans lesquelles les organisations syndicales ne sont pas implantées et qui ne font absolument pas le poids face aux entreprises ou firmes internationales de la même branche professionnelle et qui sont dotées de services juridiques et fiscaux au service des actionnaires et qui font leur business sur le dumping social.

Votation citoyenne et manifestation nationale unitaire le 14 juin

Pour poursuivre la mobilisation, l'intersyndicale CGT FO Solidaires FSU UNEF FIDL UNL appellent à la votation citoyenne sur la loi travail. Ce processus démocratique doit permettre d'aller encore plus à la rencontre des salariés et des agents et d'engager la mobilisation du 14 juin à Paris pour le retrait de la loi Travail.

<http://www.ugict.cgt.fr/>





Dumping social au Ministère, libraire, archéologue, électricien : on est tous concernés

Les laboratoires INRAP, RMN, sous-traitance au péril des garanties collectives

Pour comprendre en quoi et de quelle façon le dumping social gagne du terrain au ministère de la culture, dans ses services et établissements, il est intéressant de regarder du côté d'établissements publics qui ont servi et qui servent encore de laboratoire. Il en va ainsi de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées (RMN-GP) ou encore de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP). Dans ce domaine, il est bien sûr également indispensable de se pencher sur la situation des entreprises extérieures intervenant pour le compte du ministère et a fortiori sur celle des entreprises prestataires et sous-traitantes.

Le laboratoire «entreprises extérieures et sous-traitance»

Dans le domaine du dumping social, on peut difficilement ne pas évoquer le fort mouvement d'externalisation des missions du ministère de la culture depuis une grosse vingtaine d'années au travers de la multiplication des marchés publics. Ce mouvement dont les motivations et les objectifs politiques sont parfaitement connus concerne tant l'administration centrale et ses services que les établissements publics, grands consommateurs de ce modèle. Il touche de très nombreuses missions et donne lieu à une dégradation des conditions de travail et entraîne dans son sillage des reculs considérables du service public culturel. Mais celles et ceux qui payent le plus lourd tribut à ces choix politiques poursuivis par tous les gouvernements, ce sont d'abord et avant tout nos collègues des entreprises extérieures.

Le laboratoire «INRAP»

Une logique de développement de dumping social est également à l'oeuvre à l'INRAP, Institut national de recherches archéologiques préventives. Jeune maison créée en 2002 en application de la loi sur la réforme de l'archéologie préventive, l'Institut assure la détection et la protection du patrimoine archéologique par son étude en préalable des travaux d'aménagement.

Mise en concurrence en 2003

Depuis 2003, l'INRAP est en proie à une violente concurrence commerciale mettant à mal l'existence même de l'Institut. Avec l'introduction d'un secteur concurrentiel au sein même du dispositif de l'archéologie préventive, des entreprises de droit privé se sont enrichies dans ce secteur du service public en pratiquant des politiques commerciales très agressives.

Dumping scientifique et social

En baissant fortement le prix de leurs interventions et en tirant les droits sociaux et notamment les salaires vers le bas, ces entreprises privées ont réalisé de gros profits au mépris de la qualité des études scientifiques ; en outre, elles bénéficient également des dispositifs actuels d'aides aux entreprises notamment du crédit impôt recherche et ceci de manière inappropriée voire illégalement. Des centaines de salariés de droit privé et des agents, précaires ou non, de droit public à l'Inrap comme dans les Collectivités territoriales ont été licenciés.

Le laboratoire «Réunion des Musées Nationaux»

La RMN-GP, vieille maison née en 1895, aura connu, on s'en doute, de multiples et profondes mutations de son modèle économique et culturel depuis 120 ans. Pour ne retenir que les principales, on se souviendra de la transformation de l'établissement en établissement public industriel et commercial (EPIC) en 1990 qui a vu les personnels passer sous le régime du droit privé. Au milieu des années 2000, la réforme des musées nationaux qui avait pour objectif essentiel la transformation des plus grands musées en établissements publics administratifs (EPA) est venue percuter les missions historiques de la RMN : une gestion mutualisée des ressources des musées nationaux au bénéfice des acquisitions nationales ; des librairies et boutiques de référence tournées vers la qualité de l'offre et un équilibre complexe entre activités éditoriales et commerciales et service public.

2011 : la fusion

Le 1er janvier 2011, la RMN a fusionné avec l'établissement public du Grand Palais : une façon de contourner l'affaiblissement de sa place et de son rôle dans le réseau des musées. Ces différents épisodes n'ont pas été sans conséquence pour l'emploi, pour les personnels et leurs conditions de travail. Mais en dépit de ces changements et crises successives, les salariés de la RMN-GP bénéficient encore d'un niveau de protection sociale assez élevé résultant de nombreuses années de lutte. Les salariés de la RMN-GP sont ainsi couverts par un accord d'entreprise négocié lors de la transformation en EPIC ; accord sur lequel sont venus se greffer de nombreux avenants et tout particulièrement une grille salariale et une mutuelle prévoyance.

Une guerre économique qui cache...

Aujourd'hui, la RMN-GP, qui reste pourtant officiellement le partenaire naturel privilégié des musées nationaux, voit ses positions dans les librairies et boutiques durement attaquées par des entreprises concurrentes, notamment et sans surprise, dans les établissements publics administratifs muséaux du Ministère. Pour justifier cette mise en concurrence et cette dérégulation, les autorités politiques et les tutelles invoquent les directives européennes sur le droit de la concurrence et leur application dans le droit français.

... Une guerre sociale

Ainsi, peu à peu, dans les faits, la RMN-GP perd son statut de partenaire naturel des musées nationaux et fait l'objet d'une guerre économique dont les dés sont clairement pipés : d'un côté des entreprises dans lequel les droits sociaux sont très faibles, de l'autre un établissement public industriel et commercial sous tutelle du ministère de la culture où les garanties collectives protègent fort heureusement les salariés contre les conditions de travail les plus détestables et la précarité. C'est ainsi que la RMN-GP a perdu plusieurs marchés : le musée de l'Armée, la CNHI, et plus récemment le Musée du Quai Branly.

Dossier...

Quelle action de la CGT-Culture contre le dumping social ?

Le dumping social n'est pas une fatalité et lutter contre nécessite de s'organiser pour faire des propositions. C'est tout le rôle de la CGT-Culture.

RMN-GP : coopération, fait-maison, clauses sociales ?

A la RMN-GP, nous devrions être en capacité de défendre le « fait maison », possibilité pour l'Etat de ne pas faire appel au privé et de recourir à ses propres services, pour juguler les effets de cette concurrence déloyale et particulièrement destructrice pour les travailleurs. Il s'agit ni plus ni moins de porter aussi haut que possible une conception durable du service public dans ces activités bien particulières et de défendre des modèles économiques et sociaux originaux et qui font figure d'exception positive et progressiste. Ce sont des discussions qui appartiennent, cela va de soi, aux représentants des personnels des établissements mais qui doivent impérativement être placées au niveau politique. On voit mal effectivement comment nous pourrions endiguer ce processus qui vient donc de très loin sans une intervention et une volonté politiques fortes. Les librairies de la RMN ne sont pas des librairies comme les autres, pour ne prendre l'exemple que des librairies.

Des pistes pour protéger les services publics et les personnels

Si le projet de loi travail reste en l'état, si les règles de la commande publique offre assez peu de marge, nous pensons pour autant que les règles communautaires ont bon dos et masque difficilement le manque d'ambition et de courage politique de notre ministre.

La nécessité de repenser un nouveau modèle de service public et de coopération entre eux est impérative. Il s'agit d'éviter la guerre économique d'abord. Pour cela les coopérations entre la RMN-GP et les musées nationaux et territoriaux, quand elles existent, ne doivent pas s'inscrire dans le champ concurrentiel et doivent être (re)construites pour assurer la pérennité de leurs missions auprès des publics.

La RMN-GP est un établissement du ministère qui doit pouvoir répondre à ses obligations de missions que lui impose l'Etat auprès d'autres services publics. Il doit faire pour l'Etat et sans concurrence. Aujourd'hui, la RMN-GP en est empêchée par la concurrence libre et non faussée ; et demain, les musées, les écoles d'art ??

Eviter la guerre économique peut passer aussi par l'introduction de clauses sociales dans le cahier des charges du marché public ; c'est là une piste complémentaire pour préserver le modèle social progressiste de la RMN-GP. C'est aussi un choix politique lourd de l'Etat, et donc du ministère de la Culture de savoir s'il veut, ou non, des droits sociaux respectueux pour les personnels qui exercent des missions de service public.

Inrap : vers une reconquête du service public

Afin de lutter contre une concurrence commerciale exacerbée et faussée entre opérateurs publics et opérateurs privés, il faut renforcer les services de l'Etat pour un meilleur contrôle scientifique

des opérations de fouilles d'archéologie et sur la délivrance des agréments pour les opérateurs privés. Cela passe par un retour à une maîtrise d'ouvrage de l'Etat des opérations d'archéologie préventives afin que le prix et les délais ne soient plus les quasi seuls critères pris en compte par les aménageurs pour attribuer les « marchés » de fouille. Il faut aussi éviter les abus actuels dans l'utilisation du crédit impôt recherche (CIR), obtenir le principe de financement public = opérateur public et développer un réel pôle public de l'archéologie (Inrap, collectivités territoriales, CNRS, Universités,...).

Une charte sociale protectrice

Toujours du côté des travailleurs

C'est parce que, précisément, nous avons voulu prendre le contre-pied de ces politiques et nous ranger du côté des travailleurs, de leurs conditions et de leur santé que nous avons milité durant plus d'une décennie pour l'instauration d'une charte sociale protectrice fondée sur la responsabilité sociale des donneurs d'ordre, à savoir : le ministère, son administration centrale, les dirigeants des établissements publics.

La Charte sociale du ministère

Depuis le 17 décembre 2015, cette charte sociale existe. Enfin ! Elle vise à démonétiser le dumping social et par voie de conséquence à poser de façon nouvelle l'éventualité d'une ré-internalisation des missions. Cette charte sociale existe, elle demeure perfectible mais pour l'heure la priorité des priorités c'est de veiller à son application partout. Et relève de la responsabilité de tous les militants de la CGT !

Lutter contre les réformes structurelles et ses effets se fait au niveau international, européen mais aussi au niveau local, dans nos ministères, nos services publics et dans toutes les branches professionnelles.

Lutter contre le projet de loi travail, encore une réforme structurelle, s'inscrit très concrètement dans cette démarche syndicale. Public, privé, on est tous concernés par les réformes structurelles et les effets de dumping social qu'elles produisent.



Les conquêtes sociales du XXIème siècle de la CGT

L'avenir, nous voulons que ce soit le progrès et notamment le progrès social. Cela ne peut être un statut-quo et encore moins un retour en arrière. Si nous nous opposons aujourd'hui à la loi El Khomri c'est qu'elle attaque de plein fouet des conquêtes sociales en mettant en concurrence les salariés.

La CGT porte de nombreuses revendications adaptées à l'évolution du monde du travail et que nous comptons bien gagner dans un avenir proche.

Réduire le temps de travail à 32 heures pour « travailler tous, travailler mieux, travailler moins »

Dans les années 2000, le passage de 39 à 35 heures a créé 350.000 emplois directs. En cette période de chômage de masse, une réduction significative du temps de travail créerait du travail pour ceux qui n'en ont pas et améliorerait les conditions de travail et de vie pour ceux qui travaillent. Avec le numérique, le travail connaît d'importants gains de productivité : on produit davantage de richesses en un minimum de temps. Cela doit profiter pour partie aux travailleurs par une amélioration des salaires et une diminution du temps de travail. Par ailleurs, l'arrivée du numérique concerne 42 % des métiers et trois millions d'emplois vont être supprimés d'ici 2025. Seul le passage aux 32 heures peut permettre de préserver ces emplois et s'adapter aux mutations du monde du travail. Cela permettrait aussi de créer quatre millions d'emplois. Cette perspective est tout à fait réalisable puisque la Suède expérimente la semaine de 30 heures !

Créer un nouveau statut du travail salarié

Aujourd'hui, avec ce que l'on appelle l'ubérisation du monde du travail, c'est la casse du salariat vers un pseudo-entreprenariat ou plutôt, l'exploitation de salarié-es déguisé-es « au service » de multinationales sans droit (congé, maladie, retraite...) où la relation n'est qu'économique au bénéfice de l'employeur. Le code du travail doit s'adapter et pour la CGT cela passe par un nouveau statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle.

Un nouveau statut du travail salarié implique des droits individuels et collectifs et leur transférabilité en fin de contrat. Ces droits sont le droit à un CDI ou un emploi statutaire à temps complet et le droit à un salaire, à un déroulement de carrière et à la formation continue.

Ainsi chaque salarié aurait droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de carrière tout au long de sa vie professionnelle. Chaque

salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle —à valeur constante bien évidemment.

Mais il faut également que chaque salarié-e ait droit à la protection sociale qui passe par le droit à la santé et à la santé au travail, à la médecine du travail, à la Sécurité sociale, à la retraite, à la complémentaire santé et prévoyance, aux prestations familiales.

C'est aussi renforcer la démocratie sociale par le droit à la négociation, à l'information et à la libre expression, à la représentation collective, droit à la justice gratuite. Ces droits doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles permettant à chaque salarié de les mettre en œuvre tout au long de la vie professionnelle. Leur transférabilité au fur et à mesure des mobilités est la condition pour que celles-ci ne soient pas contradictoires, voire même contribuent à des progressions de salaires, à des évolutions de formation et qualifications à l'avantage des salarié-es.

Le droit à la sécurité sociale professionnelle

Celle-ci est un volet du nouveau statut du travail salarié que porte la CGT afin de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle porte notamment sur :

- ▶ le maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire dans une période de transition entre deux emplois, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention d'un nouvel emploi ;
- ▶ l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des privé-es d'emploi
- ▶ la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis des sous-traitants...

Quels moyens ?

Cela demande de nouveaux moyens financiers car de l'argent il y en a dans les poches du patronat et des actionnaires ! Cela nécessite une meilleure répartition des richesses produites qui passe d'abord par une réforme fiscale et une lutte contre l'évasion fiscale...

Non au dumping social, oui à des garanties et protections collectives

Oui à un nouveau code du travail du XXIème siècle !

Toutes et tous en grève le 23 juin !

Interpro

Élections TPE 2016 : Très petites entreprises et très gros enjeux

Cet automne, les 4,6 millions de salariés des très petites entreprises (T.P.E.), c'est-à-dire les entreprises de moins de 11 salariés seront appelés à voter à l'échelon régional pour le syndicat de leur choix. Les résultats de ce scrutin serviront à répartir les sièges dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Ils seront également pris en compte pour la répartition des conseillers prud'homaux et surtout ils seront intégrés dans le calcul global de la représentativité des organisations syndicales. Il s'agit bien d'une élection nationale dont les enjeux concernent tout le monde du travail. En effet, pour faire passer leurs attaques contre le monde du travail,

le patronat et les gouvernements aiment s'appuyer sur des organisations syndicales dociles. Plus celles-ci auront de voix, plus il sera facile de nous imposer des reculs sociaux. Cette élection est donc bien l'affaire de tous les syndiqués de la CGT parce que chaque voix va compter.

Comment s'impliquer dans la campagne ?

En prenant contact avec votre Union Locale CGT pour vous inscrire dans les initiatives qu'elle va mener ou tout simplement pour y récupérer des tracts afin de les distribuer aux salariés des très petites entreprises à côté de votre lieu de travail, de votre domicile sans oublier les membres de votre entourage salariés d'une TPE.

Débats

En pleine lutte contre la loi El-Khomri, alors que la violence policière se déchaîne, violence à l'encontre des manifestants, souvent les plus jeunes, violence aussi des grands médias dominant, qui se livrent sans vergogne à ce qu'il convient d'appeler un « CGT bashing », Philippe Martinez, a voulu répondre aux attaques au travers une tribune qu'aucun des grands quotidiens nationaux (à l'exception, d'un seul) n'a souhaité publier. Est-ce donc cette conception de la liberté d'expression et de la démocratie (après l'épisode du 49-3) qu'entendent nous donner les dirigeants de ce pays largement en cheville avec les grands patrons qui se sont emparés de la presse ? Notre journal, porte à votre connaissance la tribune de Philippe Martinez, Secrétaire Général de la CGT.

« La modernité, c'est le progrès social »

Depuis l'annonce de son projet de loi dit travail, le gouvernement a refusé toute forme de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et singulièrement la CGT. Une réunion sur des sujets très larges et puis... plus rien !

D'ailleurs, la première version de ce texte n'a pas été remise en premier lieu aux organisations syndicales mais à la presse. La CGT dénonce un gouvernement qui impose des reculs sociaux successifs par la loi de sécurisation de l'emploi ou la loi Macron. La CGT dénonce un gouvernement qui se radicalise en bafouant d'abord la démocratie sociale, puis la démocratie politique avec l'utilisation du 49-3 à l'Assemblée nationale.

La CGT dénonce un gouvernement qui se radicalise alors que 74 % de l'opinion publique se dit opposée au projet de loi travail.

La CGT dénonce un gouvernement qui se radicalise alors qu'un mouvement social porté par quatre organisations syndicales de salariés et trois organisations de jeunesse dure depuis plus de deux mois. Sans compter le fait qu'un cinquième syndicat de salariés conteste de nombreux articles du projet de loi, dont l'inversion de la hiérarchie des normes.

Plusieurs ministres, dont le premier d'entre eux en tête, refusent le dialogue et le débat de fond et ont fait le choix délibéré de l'invective et de l'autoritarisme en ciblant le premier syndicat de France, la CGT, et ouvrant ainsi la voie à la surenchère et aux insultes de la droite et de l'extrême droite.

Le président de la République, le premier ministre et le ministre de l'Économie font la preuve qu'ils sont bien engagés dans un combat, mais un combat loin des réalités sociales du pays et des préoccupations des citoyens, celui de la candidature à l'élection présidentielle en 2017.

Si la CGT salue l'annonce de mesures spécifiques aux jeunes faites par Matignon et obtenues grâce aux premières mobilisations unitaires, alors que le gouvernement fustigeait et dénigrait la jeunesse accusée de ne rien comprendre, elle ne peut que constater qu'elles n'ont rien à voir avec le projet de loi travail. La CGT sera pour autant vigilante à l'application concrète de ces mesures.

Si la CGT salue les avancées dans un accord signé à l'unanimité des syndicats et du patronat de la profession du spectacle sur l'indemnisation du chômage, obtenues là encore par les mobilisations, elle ne peut que condamner l'opposition du Medef et le silence inquiétant du gouvernement. La CGT dénonce un texte guidé par la baisse du « coût » du travail qui donnerait moins de protection aux salariés et baisserait la rémunération. Ainsi, il faudrait précariser et licencier plus pour embaucher plus ?

La CGT ne peut accepter que, avec ce texte, chaque employeur pourra comme il le voudra « faire sa loi » dans l'entreprise. Le principe de la dérogation au droit collectif deviendra donc la règle.

C'est pour ces raisons que la CGT demande le retrait du projet de loi travail et l'ouverture de véritables négociations pour un nouveau Code du travail identique pour tous, basé sur :

La mise en place du nouveau statut du travail salarié et de la Sécurité sociale professionnelle pour répondre aux enjeux du monde du travail d'aujourd'hui et de demain. C'est-à-dire des droits (emploi, carrière, reconnaissance des qualifications, formation professionnelle, protection sociale...) rattachés à la personne, évolutifs et progressifs qui empêchent tout retour en arrière et transférables et opposables aux employeurs. Dans le même temps, la CGT revendique de travailler moins, travailler mieux et travailler tous afin de concilier création d'emplois et progrès social. Parce que oui, la modernité, c'est le progrès social, c'est plus de droits et de sécurité pour l'ensemble des salariés et des citoyens. Pas un retour au XIXe siècle.

C'est pour ces raisons que la CGT demande le retrait du projet de loi travail et demande l'ouverture de véritables négociations pour un nouveau Code du travail identique pour tous.

Philippe Martinez
Le 26 mai 2016





Solidarités International

Indispensables relations syndicales transatlantiques

La solidarité internationale est inscrite dans l'ADN de la CGT. Pourtant, en France, les médias à la solde de la finance, les politiques de la pensée libérale aiment à décrire la CGT comme archaïque, repliée sur elle-même, d'un temps dépassé, utopiste, avec une vision franco-française.

L'un des temps forts du 51ème congrès confédéral de la CGT qui s'est tenu du 18 au 22 avril a été la partie consacrée à l'international et fut un beau démenti de l'image que l'on veut donner de la CGT. Ce fut un grand moment d'émotion, de dignité, de fraternité et de solidarité.

Différentes interventions ont eu lieu mais nous ne pourrions toutes les évoquer faute de place dans ce journal. Nous nous contenterons donc de faire un focus sur la fabuleuse mobilisation et la victoire qu'a connu le syndicalisme étasunien.

Le syndicalisme étasunien à l'offensive

Nicholas Allen, représentant de l'Union internationale des employés des services (SEIU) aux États-Unis a fait une très belle intervention dans laquelle il a souligné le rôle important de la CGT dans la lutte des salariés de la Sodexo qui a permis la syndicalisation de milliers de salarié-es.

Le SEIU a lancé un combat syndical en 2012 contre les boulots très mal payés. Mac Donald's a été une cible de choix. Un Américain sur huit a travaillé au moins une fois dans sa vie pour Mac Donald's. Cette firme est présente dans 119 pays, la lutte s'est donc voulue mondiale et en France c'est la CGT Commerce qui a mené la lutte avec les salarié-es.

Les revendications portaient sur un salaire minimum de quinze dollars de l'heure et le droit à la syndicalisation. Cela a fait les gorges chaudes des médias américains. Mais la grande grève nationale de treize jours a retourné l'opinion et finalement les médias apportèrent alors leur soutien et jugèrent les revendications légitimes. Les villes tombèrent

une à une (Seattle, San Francisco, New-York...). Le salaire minimum est finalement passé à quinze dollars de l'heure. En cinq ans, le salaire minimum a ainsi doublé pour déjà dix-sept millions de salarié-es !

Dernièrement, l'opérateur de télécoms américains Verizon a accepté d'augmenter de 10,5% sur trois ans les rémunérations d'environ 36.000 de ses salariés pour mettre fin à une grève qui durait depuis un mois et demi. Un plan d'embauches de 1.400 personnes sera parallèlement lancé. Comme quoi allier revendications sur les salaires et les emplois est complètement réaliste et réalisable.

«Le fantôme de notre avenir»

Pour Nicholas Allen, le message est clair, si le modèle social français est un exemple pour nombre de travailleurs américains et que les luttes de la CGT sont un exemple à suivre en termes de mobilisation, a contrario, pour nous Français, les États-Unis et tout ce qu'ils représentent d'inégalités, d'exclusion, de précarité... sont « le fantôme de notre avenir ». Un avenir bien sombre si nous ne sommes pas en capacité pour nous mobiliser et montrer que d'autres choix sont possibles aux politiques d'austérité qui n'ont qu'un but : le dumping social !

Non l'Europe et la mondialisation ne doivent pas être synonymes de régressions sociales, elles doivent être un facteur de meilleure répartition des richesses et de progrès social pour toutes et tous.

Des victoires sont possibles et passent par la mobilisation !

Toutes et tous en grève le 23 juin !

BREVES ... BREVES ... BREVES ...

« Stop paradis fiscaux »

Au lendemain du G20 qui s'est tenu à Londres en avril 2009, des organisations de la société civile française et des syndicats dont la CGT décident de maintenir la pression politique en lançant une campagne citoyenne et syndicale : « stop aux paradis fiscaux ». L'idée est d'expliquer aux citoyens que les paradis fiscaux constituent un système parallèle et opaque sur lequel notre économie est construite dont les principaux responsables sont les banques, les multinationales et les fonds spéculatifs.

Un paradis fiscal est un pays à fiscalité réduite voire nulle par rapport aux niveaux d'imposition pratiqués dans les pays de l'OCDE. A cette question fiscale s'ajoutent une absence de transparence sur le régime fiscal pratiqué et un refus d'échanger des renseignements fiscaux avec d'autres états. En offrant l'opacité juridique et financière aux acteurs peu scrupuleux, ces paradis fiscaux jouent un rôle néfaste sur les sociétés et leur développement notamment en privant les États de recettes fiscales non négligeables. Les paradis fiscaux servent également le plus souvent de base-arrière pour blanchir l'argent des trafiquants, des dictateurs et autres caisses noires de certaines entreprises. Les chiffres donnent le tournis : l'évasion fiscale c'est pour l'estimation la plus basse 25 000 Milliards d'euros soit 15 fois le PIB de la France, le double de la dette de tous les pays européens et 10 fois la dette de tous les pays du Tiers-

10 Monde.

Malgré ces sommes colossales on se heurte à une absence de volonté politique pour lutter efficacement contre ces paradis fiscaux et ce malgré l'adoption par le Sénat d'un rapport formulant pas moins de 61 propositions pour en finir avec ce fléau.

Pour tout savoir sur la campagne en cours :

<http://www.stopparadisfiscaux.fr/>

Evasion fiscale : ça se passe comme ça chez Mac Donald's

Mac Do a été condamné en France à un redressement de 300 millions d'euros par le ministère des Finances, une première victoire qui invite à poursuivre la lutte contre l'évasion fiscale. C'est une première victoire contre l'évasion fiscale dont la CGT a fait depuis longtemps l'un de ses combats. Cette bataille a été menée avec le SEIU (Service Employees International Union) et l'UGFF-CGT. Une lutte pour la redistribution des richesses qui en appelle d'autres comme pour Starbucks ou Burger King.

La fraude fiscale en France est estimée entre 60 et 80 milliards d'euro et les multinationales n'y sont pas pour rien \$\$\$

Actu**Le ministère de la culture n'est pas à vendre !****Quand la souris accouche d'une montagne**

Il y a près d'un an maintenant, le ministère de la culture, prenant prétexte de la fin du bail de la DGCA (immeuble du 64, rue Beaubourg), présentait les premières ébauches d'un vaste plan de restructuration immobilière de ses services. Ce plan visait à regrouper les différents services et implantations de l'administration centrale et allait jusqu'à prévoir une délocalisation en banlieue.

Le vendredi 20 mai 2016, à l'occasion d'une réunion présidée par le secrétaire général, nous avons appris que le « problème DGCA » n'en était plus tout à fait un puisque le bail du 64 rue Beaubourg « pourrait être renouvelé, en tant que de besoin » ! En revanche, au cours de cette même réunion, l'administration a confirmé sa décision de vendre l'immeuble de la rue des Pyramides, accessoirement celui du 61, rue de Richelieu, de quitter le site de Saint-Cyr et de se lancer dans des travaux pharaoniques de plusieurs années aux Archives nationales à Paris : le quadrilatère Rohan-Soubise. Cherchez l'erreur !

Une pure opération de spéculation immobilière

En posant ce projet hasardeux dans le paysage à quelques mois des élections présidentielles, le ministère s'enferme dans un scénario filandreux qui ne peut s'expliquer que par une pure opération de spéculation immobilière : la cession de la rue des Pyramides avant tout.

Un projet « poudre aux yeux »

Le 20 mai, la CGT-Culture a clairement mis en évidence tant la sophistication et la cherté du projet qu'en définitive sa fragilité budgétaire et son caractère invalidant pour le fonctionnement des services d'administration centrale durant de nombreuses années. Autrement dit, d'après notre analyse, le risque d'un déménagement en périphérie de Paris n'est nullement écarté par ce projet « poudre aux yeux » qui ne vise en réalité qu'à tenter d'acheter la paix sociale jusqu'en 2017...

Répondant en partie à la pétition CGT, SUD, UNSA « NON A LA DELOCALISATION DU MINISTERE DE LA CULTURE » (Lettre-Pétition à l'attention du Premier ministre) signée par près de 2500 agents, les services du ministère de la culture ont fait la démonstration utile, inédite et imparable que le déménagement total d'une administration aux frontières du périphérique a un coût financier direct et indirect (effets sur l'ensemble des conditions de travail et la santé) prohibitif et ce pour de nombreuses années.

Le conseil immobilier de l'Etat n'a pas eu d'autres choix que de reconnaître du bout des lèvres la justesse de cette démonstration. La mobilisation des personnels a donc d'ores et déjà payé.

Une ministre qui n'est pas à l'écoute et qui avance toute seule

Pour autant, de là à ce que la ministre de la culture tope avec Bercy pour un projet d'implantation sur trois sites qui densifierait ardemment les Bons Enfants, mettrait sens dessus dessous les Archives nationales pendant un « certain » nombre d'années, et fermerait progressivement les sites de Pyramides, Richelieu, Fort de Saint-Cyr et Beaubourg, le tout en refusant de densifier Valois et en supprimant au passage au moins 105 emplois, il y a avait et il y a encore d'autres scénarii possibles, moins chers, plus confortables pour les personnels, plus simples et plus réalistes. Or, contrairement aux engagements qui nous avaient été donnés, force est de constater qu'Audrey Azoulay a refusé de nous recevoir. Il n'est pas trop tard ni pour en discuter ni pour bien faire.

Les propositions de la CGT

Chacun peut aisément comprendre qu'après la RGPP, la restructuration du ministère de la culture et de son administration, la réforme territoriale, près de 3000 suppressions d'emplois en l'espace de deux quinquennats, ce ministère n'a pas besoin d'un nouveau chambardement.

A l'opposé de ces nouvelles attaques, ce qui doit nous animer par dessus tout c'est la défense et la consolidation des missions de service public : celles des archives nationales, celles des musées et en définitive celles de l'administration centrale ; et son corollaire, l'amélioration concrète des conditions de travail de tous les personnels.

Si transformer des dépôts d'archives en bureau à Paris pose déjà en soi une question légitime, la menace de fermeture du site des archives de Fontainebleau, qui supposerait une très forte densification des dépôts d'archives sur les deux sites restants, à savoir Pierrefitte-sur-Seine et Paris, n'autorise personne et surtout pas le ministère de la culture à ignorer cette difficulté majeure.

Bien au contraire, il faut y trouver une solution sérieuse et pérenne car la nature et la qualité de la réponse conditionne la suite.

C'est pourquoi, la CGT-Culture s'oppose à la vente à la découpe qui commencera aujourd'hui par Pyramides et Richelieu et qui se poursuivra inévitablement demain par les Bons Enfants, les archives à Fontainebleau. Tout cela dans un moment où les prometteurs immobiliers lorgnent sur des dizaines de milliers de mètres carré.

S'il y a une urgence réellement avérée, c'est la situation des personnels de la DGCA, tout le reste n'est que spéculation immobilière.

Pour s'opposer à la spéculation immobilière, à la vente à la découpe, faire barrage à la casse des missions de service public culturel et protéger les personnels qui les servent, la CGT-Culture dépose un préavis de grève pour le 23 juin 2016.





Mobilisation

Mobilisation ministérielle pour les carrières et contre la précarité

Après la journée de mobilisation du 31 mars relative à la situation dans les services déconcentrés et aux suppressions d'emplois, l'intersyndicale a poursuivi son travail pour construire en juin, comme prévu, un second volet de mobilisation relatif à l'amélioration des carrières des personnels et la résorption de la précarité. Dans la perspective de 2017, il est question d'armer au mieux le ministère afin que les personnels bénéficient de carrières solides et de qualité au service du public et d'empêcher les politiques de dumping social qui se développent. Le corpus revendicatif pour le 23 juin concernent tous les personnels du ministère, quelque soit leur statut :

- ▶ le fondement de la politique ministérielle des ressources humaines (dans le domaine des carrières, parcours professionnels, indemnitaire, action sociale, etc...) est l'égalité de traitement et elle doit être visible aux « quatre coins » du ministère (observatoire des politiques RH accessibles à tous, etc .
- ▶ une revalorisation des filières notamment la filière administrative dont on attend le repyramidage depuis très longtemps ;
- ▶ la levée des dérogations et mise en place de tout le dispositif d'accompagnement pour permettre aux personnels l'accès à l'emploi titulaire,
- ▶ une politique ministérielle de concours, examens professionnels et concours réservés ambitieuse avec liste complémentaire,
- ▶ l'application de l'accord du 8 juillet, résorption de la précarité, grille salariale pour tout agent du ministère et pour le moins un salaire indicé pour chacun,
- ▶ une politique d'égalité professionnelle femme homme,
- ▶ une politique indemnitaire transparente et équitable qui doit réduire les disparités de toute nature,
- ▶ des parcours professionnels ministériels, transparents et enrichissants les carrières des cadres ou futurs cadres pour éviter d'en faire des technocrates pur jus,
- ▶ le développement d'une politique d'action sociale ministérielle et mise en place d'une protection sociale complémentaire pour rapprocher tous les personnels des soins dont ils ont besoin et répondre aux accidents de la vie.

Le 23 juin, en grève pour des carrières de qualité et contre la précarité !

CGT-Culture Adhérez Ré-adhérez

**Rendez-vous sur notre site www.cgt-culture.fr
à la rubrique «Adhésion»**

Vous trouverez dans cette rubrique les modalités ainsi que toutes les informations pour adhérer à la CGT-Culture

Vous pouvez aussi accéder au bulletin interactif sur :

www.cgt-culture.fr/IMG/pdf/Bulletin_adhesion_interactif.pdf