

# Cgt-Culture & Vous

- **Edito** page 3
- **Actualité** page 4
- *Des luttes gagnantes et des luttes en cours*
- **Prise directe :** page 6
- *3 questions au collectif des stagiaires*
- **Dossier : Les primes** page 7
- **Juridique et sociale :**
- *Autorisations d'absence (voir cahier central détachable)*
- **Solidarités...International...** page 11
- *Conférence de l'OMC, AGCS et retour  
de la directive Bolkenstein au plan européen*
- **En bref** page 12
- *Compte rendu du congrès de l'UD*
- *Du 7 au 9 mars, le congrès du SNMH*
- *Les derniers résultats électoraux*
- *Prorogation des CAP*
- *Calendrier de la commission des prêts*

ISSN : 1280-3464

**N° 92** décembre 2005



**AU MINISTÈRE : DES LUTTES GAGNANTES ET DES LUTTES EN COURS**

*Le moins que l'on puisse dire c'est que la fin de l'année 2005 aura été riche en luttes souvent fructueuses et toujours légitimes. Il n'échappera à personne que ces mouvements locaux ou transversaux ont pour dénominateur commun des revendications liées à la politique de l'emploi et des salaires. La montée en puissance de la mobilisation au Ministère de la Culture est en effet consécutive aux mesures d'austérité du gouvernement tant en termes de pouvoir d'achat que d'effectifs. Elle s'inscrit également dans un mouvement plus large de résistance aux violentes attaques de la majorité contre les services publics en général et la Fonction publique en particulier.*

**DRAC / SDAP**

Renaud Donnedieu de Vabres, se situant dans le droit fil de son prédécesseur, menace directement les missions du ministère dans le domaine du Patrimoine. Nous réservant l'antienne de la modernisation de l'Etat, l'actuel cabinet s'attache en réalité à réduire les moyens, les emplois publics tout en externalisant vers les collectivités, les établissements publics voire vers le privé.

Cette politique de démantèlement des services déconcentrés a, en moins de 18 mois, déjà fait d'importants dégâts. Jugeons-en plutôt : transfert de l'inventaire aux régions ; transfert de monuments aux collectivités territoriales volontaires ; transformation de Chambord en EPIC ; transfert des crédits PNRP (patrimoine rural non protégé) aux départements ;

abandon de la maîtrise d'ouvrage d'Etat pour les travaux sur monuments historiques n'appartenant pas à l'Etat...et cette liste est loin d'être exhaustive !

Dans ces conditions, l'annonce d'une nouvelle série de mesures visant d'une part à l'abandon du rôle d'opérateur des DRAC, à la disparition programmée des Conservations régionales des monuments historiques (assortie d'une réforme du CMN) et, d'autre part, à la fusion des SDAP avec les Directions Départementales de l'Équipement et Directions Départementales de l'Agriculture s'avère extrêmement préoccupante pour l'existence même des services déconcentrés.

La Cgt, avec la Cfdt, la Cftc, Fo, la Fsu et Sud fait actuellement circuler une pétition « Non au démantèlement des services de l'architecture et du patrimoine » qui a déjà recueilli près d'un millier de signatures.

**INRAP**

Depuis la Loi du 17 janvier 2001 relative à l'archéologie préventive, modifiée à six reprises, notamment par la Loi du 1er août 2003, l'Inrap n'a cessé d'être la cible du lobby des aménageurs et de multiples attaques contre ses missions de service public. La « réforme » des services déconcentrés évoquée ci-dessus participe au demeurant de la mise en concurrence de l'Inrap avec des entreprises privées pour la réalisation des fouilles préventives. Et quand il s'agit de faire mal très explicitement à l'archéologie préventive, il est de bonne politique de toucher à son talon d'Achille : les sources de financement. Ainsi, de sombres et copieux nuages s'accumulaient au dessus du budget 2006 de l'Inrap voilà quelques semaines. Ces perspectives négatives auraient conduit tout bonnement à l'asphyxie de l'Inrap et à la liquidation de plus de 300 CCD. Entre temps, le SGPA-CGT et les agents se sont battus, une nouvelle fois. Ils ont signé massivement une pétition à l'attention

du Président de la République pour la pérennité de leur établissement. De là à penser que la gronde des archéologues a fait reculer ceux qui tiennent les cordons de la bourse, il n'y a qu'un pas que nous n'hésitons pas à franchir. Le budget primitif de l'Inrap adopté au conseil d'administration du 7 décembre porte sur 128,3 millions d'euros, 1410 ETP CDI et 343 ETP CDD, soit la reconduction du budget 2005 augmenté de 5%. Les Ministères de la Culture et du Budget s'étant engagés sur ces chiffres, on peut considérer que les archéologues gagnent là une bataille importante. Ce dont nous nous réjouissons tout en appelant les personnels à rester mobilisés et vigilants quant aux incertitudes pesant encore sur l'Inrap.

**VERSAILLES**

Dans le numéro 91 de cette publication, nous consacrons un papier à la lutte de nos camarades de Versailles pour l'obtention de postes budgétaires d'accueil et de surveillance. Nous nous félicitons d'une victoire allant à contre courant du dogme imposant toujours moins de moyens et d'emplois. Nous nous félicitons de ce résultat extrêmement positif : 60 postes budgétaires d'accueil et de surveillance sur 3 ans (dont 20 dès 2006) ; le remplacement des départs de personnels (à la retraite ou en mutation). Nous étions alors à la mi-mai 2005. Cinq mois après, nous avons eu la désagréable surprise de découvrir que le projet de loi de finances 2006 ne concrétisait pas ces engagements du printemps. Alors, qu'ont fait les agents de Versailles ? Ils ont tout simplement remis le couvert et fermé totalement le château et les petits et grands Trianons pendant une journée le 8 novembre. La perspective d'un blocage de l'établissement en une période de forte affluence a-t-elle pesé sur les négociations...Toujours est-il que la mobilisation a permis d'aboutir pour 2006 sur l'ouverture d'un concours d'adjoint

technique d'accueil, de surveillance et de magasinage et le déblocage de la liste d'aptitude du recrutement direct sans concours de 2002, soit une réduction significative des délais de recrutement. C'est là une étape importante dans la réduction de la précarité à Versailles. Ces dernières dispositions permettent en l'occurrence d'assurer l'augmentation des effectifs de Versailles à hauteur de 60 personnes physiques à compter de 2006 et à échéance de 2008.

**POMPIDOU**

Les agents des cellules courrier et parking du Centre Georges Pompidou ont mené une grève de près de deux semaines portant sur l'emploi, la revalorisation de carrière et l'amélioration du régime indemnitaire. Ce mouvement émaillé de graves atteintes au droit de grève et de provocations répétées de la direction a débouché sur un protocole d'accord signé le 22 décembre par la seule CGT. Par cet accord, la direction du Centre s'engage à proposer aux agents concernés des plans de formation personnalisés leur assurant une réelle évolution professionnelle. Ce texte prévoit également une majoration non négligeable du régime indemnitaire. Il garantit en outre le maintien du volume d'emplois quels que soient les aléas du service.

À n'en pas douter, ce mouvement conduit dans des conditions difficiles servira de point d'appui à nos camarades de Pompidou dans leur combat transversal contre la précarité et pour la refonte de la grille salariale.

**ET AU CMN, À SAINT-CLOUD...**

Le 18 octobre 2005, le domaine national de Saint-Cloud était en grève sur les points suivants :

- obtention de postes de titulaires
- permanisation de vacataires jardiniers
- souffrance au travail

Sur le 1<sup>er</sup> point, le CMN a reconnu qu'il manquait 8 postes à l'accueil et la surveillance et 12 pour les jardins. Des

demandes de postes devraient être faites à raison de 4 pour l'accueil-surveillance et 8 pour les jardins.

Sur le second point, nous avons la certitude que 4 vacataires jardiniers seront permanisés (contrat d'un an temps plein) sur les 5 que nous demandions, une réponse devrait nous être donnée pour le 5ème. La permanisation de ces vacataires fait suite à des contrats de quelques mois (1 à 6 mois) depuis plusieurs années et avec des quotités horaires très variables.

Enfin, sur le dernier point, une dizaine de témoignages ont été rendus avec des certificats médicaux mentionnant des états dépressifs liés aux conditions de travail. Ce dossier a été remis au cabinet du ministre, lequel a diligencé une instruction qui a débuté le 18 octobre. Nous aurons les résultats de cette instruction et serons informés des mesures prises par le ministère début janvier 2006.

Le préavis de grève a été suspendu dans l'attente des résultats de l'instruction.

**FILIÈRE ACCUEIL, SURVEILLANCE ET MAGASINAGE**

Depuis le conflit des personnels de la filière accueil, surveillance et magasinage de juin dernier, la CGT-Culture n'a eu de cesse de rappeler à l'autorité ministérielle les engagements pris le 23 juin 2005 et d'appeler à la table des négociations pour discuter des modalités techniques du repyramidage. De son côté, l'administration consultait mollement la Fonction publique, quant aux autres organisations syndicales, comme à l'accoutumée, elles attendaient...

C'est donc bien à la seule CGT que nous devons la reprise de la concertation avec les organisations syndicales lors de la réunion du 6 décembre. À noter la présence du ministre, manifestant de la sorte son intérêt sur ce dossier, qu'il juge prioritaire. La CGT-Culture, comme elle l'avait écrit au directeur de Cabinet quelques jours plus tôt, s'est attardée dans un premier temps sur les indispensables créations d'emplois, afin de résorber

le sous-effectif chronique dans cette filière, et dans un deuxième temps sur les modifications des conditions d'accès dans les corps des adjoints techniques, des techniciens et des ingénieurs.

Il est prévu sur ce dernier aspect en tout début d'année de nouvelles réunions techniques, afin de formaliser au plus vite des projets de décret modifiant de façon dérogatoire et temporaire les règles actuelles d'accès au corps supérieur, soit par le concours interne soit par la promotion interne. Les positions de la CGT, sur lesquelles elle tente de rallier l'ensemble des organisations syndicales, sont les suivantes :

- pour l'accès au corps des adjoints techniques : sur les emplois fléchés pour le repyramidage, la moitié des emplois pourvus par voie d'examen professionnel et l'autre moitié par la liste d'aptitude, établie après l'avis de la CAP ;

- pour l'accès au corps des TSC : sur les emplois fléchés pour le repyramidage, un tiers des postes pourvus par voie de concours interne (avec 4 années d'ancienneté), un tiers des postes pourvus par voie d'examen professionnel (avec 8 années d'ancienneté) et le dernier tiers par la liste d'aptitude, établie après avis de la CAP ;

- pour l'accès au corps des ingénieurs : sur les emplois fléchés pour le repyramidage, deux tiers des postes pourvus par le concours interne et un tiers pourvus par la liste d'aptitude, établie après avis de la CAP.

Si l'administration reconnaît le travail et les légitimes revendications de la CGT, nous savons par ailleurs les tentations de certains établissements d'« utiliser » le repyramidage conquis par les agents en juin pour opérer des promotions maison de corps. La CGT doit donc rester très vigilante pour que les modalités techniques du repyramidage s'effectuent de manière équilibrée, accessible au plus grand nombre avec des garanties de traitement dans un cadre national, ce à quoi nous nous emploierons.



La création du collectif «Génération-Précaire» et une mobilisation aussi spontanée qu'inattendue sont d'ores et déjà parvenues à briser le silence qui entoure la condition des stagiaires. Julien, 25 ans, économiste de formation, Bac + 5 (ans) + 7 (stages)... membre de Génération-Précaire a accepté de répondre à nos questions.

«J'ai rejoint Génération-Précaire parce que les stages, dans leur formule actuelle, sont source de dumping et d'inégalités. Le premier jour de mon premier stage, j'ai appris que je remplaçais un assistant marketing à peine viré... Il est temps de colmater cette brèche dans le Code du Travail!»

**1) Qui sont les parents de Génération-Précaire et quelles furent leurs motivations initiales ?**

Ce mouvement est né d'un appel spontané à la grève des stagiaires lancé sur internet début septembre 2005, auquel nous sommes plusieurs à avoir répondu. Génération-Précaire ne cesse de s'agrandir. Aujourd'hui, nous sommes une quarantaine. Génération-Précaire est né, car nous avons tous la volonté de dénoncer publiquement la condition des stagiaires en France : une «armée de réserve» de plusieurs centaines de milliers de travailleurs qui n'ont aucun droit, pas même le droit à un salaire. Toujours disponibles, toujours motivés et sans cesse renouvelés, les stagiaires occupent le plus souvent de véritables emplois, en dehors du Code du travail. Scientifiques, juristes, commerciaux, gestionnaires, nous travaillons dans tous les secteurs d'activité, dans le public comme dans le privé. Génération-Précaire est un mouvement non partisan, indépendant de toute organisation politique ou syndicale.

**2) Comment voyez-vous l'avenir du collectif ? Quels sont aujourd'hui ses principaux objectifs et ses chances de succès ?**

Nous visons tout simplement la réforme du stage. Un assainissement de la situation actuelle pour de meilleurs stages et plus d'emplois. Nos chances de succès ? Elles se comptent avec le nombre de stagiaires (800.000), les familles potentiellement concernées (toutes), les chômeurs qui ne peuvent espérer trouver ou retrouver un boulot quand un étudiant l'accepte pour 30% du SMIC ou les entreprises qui souffrent de la concurrence déloyale des entreprises «stagiophages». Avec la mobilisation du mois de novembre, nous avons pu être reçus et écoutés par toutes les parties prenantes : organisations syndicales, collègues d'employeurs, gouvernement. Il faut maintenant se faire entendre et aboutir à une véritable régulation de l'usage des stages. Cette régulation passe par un cadre juridique solide, une responsabilité pédagogique des entreprises et des universités, et une rémunération minimum obligatoire et progressive selon la durée du stage (plus de détails sur [www.generation-precaire.org](http://www.generation-precaire.org)). Pour l'instant, les stagiaires n'ont que les devoirs des salariés. Il est temps de leur donner des droits.

**3) Comment fonctionne concrètement Génération-Précaire ? Quel regard portez-vous sur le mouvement social en général et sur les organisations syndicales en particulier notamment en ce qui concerne les questions de précarité ?**

Génération-Précaire fonctionne sur le mode d'un collectif indépendant, ouvert, démocratique et pragmatique. Il n'y a pas de président ou de secrétaire, mais une envie de s'investir dans les différents «pôles d'activité» : juridique, mobilisation, politiques, internet... Tous, nous voulons exprimer et faire avancer une revendication qui nous a paru injustement oubliée des acteurs du dialogue social. Pour autant, nous n'entendons pas nous substituer aux syndicats, aux partis, aux élus. Nous pensons qu'il appartient à chacun d'intégrer les stages et les stagiaires dans sa réflexion et ses actions.

**HALTE A LA MODULATION DES PRIMES !****NON A L'INTRODUCTION DES REMUNERATIONS AU MERITE**

Dans la droite ligne des orientations du gouvernement en matière de politique salariale dans la Fonction publique, le ministère de la Culture modifie peu à peu, mais de manière très préoccupante, ses pratiques s'agissant de la gestion et de l'attribution des primes.

Des instructions visant, sans équivoque, à introduire dans tous les services et les établissements **une dose de rémunération au mérite** ainsi qu'**une individualisation progressive des salaires** sont adressées, avec de multiples relances, à l'ensemble des responsables hiérarchiques. Et dans de nombreux secteurs, on s'attelle à cette noble besogne avec un zèle non dissimulé ! Beaucoup d'entre nous ont déjà pu en faire le constat, notamment lors du versement du « reliquat » de fin d'année sur la paye de décembre.

Sur le sujet, les autorités ministérielles et la DAG ont jusque là pris soin d'escamoter toute confrontation avec les organisations syndicales, alors que la CGT-Culture, pourtant, l'a maintes fois exigée. Mais, sûrement ont-elles jugé que rien ne devait venir entraver un projet hautement prioritaire aux yeux de nos gouvernants : **ériger la mise en concurrence des agents et le chantage au pouvoir d'achat en règles de « saine et bonne gestion » des personnels.**

Dans la pratique, cela se décline et s'organise de façon très simple :

- ❶ **Evaluations individuelles par objectifs**, que la **nouvelle procédure de notation** est venue considérablement renforcer,
- ❷ **Enveloppes indemnitaires mises à disposition des responsables de service**, désormais **chargés de répartir eux-mêmes entre agents, les augmentations qui sont accordées chaque année** (sans que soient exclues d'éventuelles baisses, à titre individuel)
- ❸ **Généralisation de la modulation des primes au mérite**. A partir d'une enveloppe globale, contenant une somme déterminée, **les majorations octroyées aux uns ne peuvent être obtenues qu'en réduisant les montants distribués aux autres**

Tout est ainsi mis en œuvre pour **faire prévaloir des objectifs de productivité et de rendement importés du secteur privé**, pour parvenir encore à compresser les coûts comme les effectifs (en jouant sur l'intensification du travail) et ceci au détriment, jour après jour, du contenu et de l'essence mêmes du service public.

**En somme, on nous ressort un de ces vieux procédés totalement éculés : la carotte et le bâton.**

**Bonjour la modernisation de la Fonction publique !...**

Mais, ne nous y trompons pas : ce qui est aujourd'hui mis en place, et qui constitue le principal objectif du gouvernement, **c'est bel et bien la remise en cause du Statut général et des garanties collectives qu'il prévoit, qui restent toujours un acquis fondamental.**

C'est d'une autre politique salariale, radicalement différente, reconnaissant pleinement les qualifications et l'expérience détenues, dont nous avons toutes et tous légitimement besoin.



## Vingt ans de politiques salariales désastreuses

### ↳ La valeur du point indiciaire en chute libre

Depuis 1983, année de la mise en œuvre de la désindexation, la valeur du point Fonction publique a baissé de 12 % par rapport à l'inflation mesurée par l'indice de l'INSEE. Il faut également rappeler que si l'on ne retient que la dernière période, depuis le 1er janvier 2000, la perte s'élève à plus de 5 % par rapport à l'indice « hors tabac ». Ainsi, en cumulant sur ces derniers cinq ans et demi les sommes « perdues » mois après mois, le déficit de pouvoir d'achat représente, pour chaque agent, l'équivalent d'environ un mois et demi de traitement.

Bien que les ministres de la Fonction publique (DUTREIL hier et JACOB aujourd'hui) s'obstinent encore à le nier, la seule façon de garantir dans nos traitements, chaque année, le maintien du pouvoir d'achat pour tous est d'augmenter la valeur du point d'indice au même rythme que progressent les prix à la consommation. Car, bien évidemment, les autres éléments de progression du traitement de base (prise d'échelon, avancement de grade, accès à un corps de niveau supérieur, etc.) ne relèvent absolument pas de la problématique du maintien du pouvoir d'achat. S'il fallait en effet, comme on nous le dit, prendre en compte les avancements individuels comme des éléments de maintien du pouvoir d'achat, cela voudrait dire, d'une part, qu'il n'y aurait pas de maintien chaque année et, d'autre part, qu'il n'y aurait quasiment aucune traduction de l'ancienneté et de la progression des compétences dans le salaire !

### ↳ La CGT continue donc d'exiger une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice d'au moins 5 %.

### ↳ Un déclassement sans précédent des différents niveaux de rémunération de la Fonction publique

Les retards salariaux accumulés depuis 1983 et la « course à l'échalote » du minimum Fonction publique derrière le SMIC ont conduit à une dégradation très sérieuse du pouvoir d'achat aux différents niveaux de la grille indiciaire, qui s'est considérablement tassée sur elle-même. Les déroulements de carrière, dont l'amplitude réelle se réduit d'année en année, s'en trouvent aujourd'hui laminés.

Les salaires d'entrée dans la Fonction publique se sont tous effondrés vers le SMIC qui, lui-même, est loin de répondre aux besoins. La rémunération perçue en début de carrière pour la catégorie B (recrutement niveau bac) est passé de 1,33 fois le SMIC en 1983

à 1,05 aujourd'hui quand, sur la même période, le traitement servi au début de la catégorie A (recrutement niveau bac + 3) est passé de 1,75 à 1,26 fois le SMIC.

### ↳ Pour la CGT, il est urgent de redonner à la grille indiciaire toute sa valeur et toute sa pertinence. Nous revendiquons notamment :

■ un minimum de rémunération à 1400 € mensuels bruts,

■ une amplitude de la grille allant de 1 à 5,5 (aujourd'hui, si l'on met de côté le système dérogatoire des échelles-lettre, la grille n'offre plus qu'une amplitude de salaire qui va de 1 à 3 entre l'indice minimum et l'indice maximum, où se situent 98 % des fonctionnaires),

■ pour une carrière complète, une amplitude minimale pour chaque agent de 1 à 2, et la fin des multiples barrages de grades parfaitement injustifiés,

■ la redéfinition des catégories en intégrant les nouveaux niveaux de qualification ; nous proposons par exemple de reconnaître par des catégories nouvelles le bac +2 et les diplômes d'études supérieures longues.

### ↳ Traitements et primes : le grand écart

Depuis 1983, dans la Fonction publique, la part des primes dans l'ensemble des rémunérations est passée de 12 à 20 % environ. Pour le Ministère de la Culture, les données dont nous disposons (qui couvrent une période plus courte) indiquent que les primes représentaient un peu plus de 13 % des rémunérations servies en 1996 contre environ 18 % aujourd'hui.

C'est donc clair : ce que les agents n'ont pas obtenu sur leur salaire de base, ils l'ont acquis, pour partie, sur leurs indemnités, et cette tendance est appelée à durer. Nous l'avons déjà souligné dans nos expressions concernant les deux dernières présentations du budget du Ministère, où il avait été annoncé que l'enveloppe globale des primes connaissait un abondement de 1,3 million d'euros en 2005 et de 1 million d'euros pour 2006 (contre 370 000 € en 2003 et 340 000 € en 2004).

L'actuel gouvernement ne fait d'ailleurs pas mystère des ses intentions. Sa volonté affichée est d'en finir avec la grille indiciaire unique comme socle essentiel des rémunérations et d'aboutir à une construction à trois étages :

## Autorisations spéciales d'absences

Dans le courant de l'été, la Direction de l'Administration Générale a publié une circulaire sur les autorisations spéciales d'absences. Beaucoup de services au sein du ministère semblent effectivement méconnaître ou refusent de connaître les différents textes réglementaires régissant les Autorisations Spéciales d'Absences. La dernière circulaire ministérielle sur le sujet datait, il est vrai, du 15 décembre 1978.

Rappelons que les ASA sont des jours d'absences accordés exceptionnellement aux agents (titulaires et non-titulaires) pour certaines occasions limitativement énoncées. Les agents à temps partiel ainsi que les agents non-titulaires exerçant des fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet peuvent également en bénéficier dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Ces jours d'absences ne sont pas imputés sur les congés annuels.

Rappelons également que les textes réglementaires distinguent deux types d'autorisations d'absences, celles de droit (participation à la vie politique et sociale, raison syndicale, formation pour préparer un concours ou un examen professionnel, surveillance médicale de prévention) et celles facultatives (raisons familiales, fêtes religieuses, déménagement, présentation à un concours ou examen professionnel, don du sang...) relevant donc de l'appréciation du supérieur hiérarchique. A noter aussi que les non-titulaires recrutés sur des besoins occasionnels ou saisonniers ne peuvent pas bénéficier des autorisations d'absences facultatives. Enfin, il faut préciser que les autorisations d'absences pour raison familiale ne donnent pas droit à report, lorsque l'événement familial survient pendant les congés annuels.

Relevons que la très grande majorité des ASA se fonde réglementairement sur des textes de portée générale comme le Code du travail, le Code des collectivités territoriales, des décrets Fonction publique, des circulaires Fonction publique, quelques-unes seulement sont régies par la circulaire Culture du 4 août 2005, exemples : les jours déménagement, les heures pour la recherche d'un nouvel emploi.

Par ailleurs, par une formule quelque peu ampoulée, la circulaire précise que des absences autres que celles figurant ci-après, peuvent être autorisées aux agents dans la limite du fonctionnement normal du service, mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Selon le cas et en fonction de leur durée, ces absences donnent lieu à récupération ou sont imputées sur les congés annuels ou les RTT (exemples : rendez-vous médicaux, démarche administrative, démarche bancaire...).

Quelques points d'éclairages sur cette nouvelle circulaire :

- pour les autorisations d'absences à titre syndical, la CGT a fait préciser dans la nouvelle circulaire que les délais de route ne sont pas compris pour la computation des jours, autrement dit, pour les camarades appelés à se déplacer, il n'est plus nécessaire de doubler ou tripler le mandat pour couvrir les temps de trajet,
- pour les autorisations d'absences pour raison familiale, pour le décès d'un grand-parent, sœur, frère, petit enfant, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence de deux jours (le Code du travail prévoit un jour),
- par contre, l'agent ne bénéficiera que de deux jours (+ délais de route éventuels maxima de 48 heures) pour un déménagement.



## Autorisations d'absences de droit

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autorisations spéciales d'absences pour participation à la vie politique ou sociale</b>			
Participation pour un membre d'un conseil municipal ou régional : - aux séances plénières - des réunions des commissions dont il est membre - des réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région selon le cas	Durée de la réunion augmentée des délais de route	- Code général des collectivités territoriales : article L2123-1 à L2123-3 général sur les conditions d'exercice des mandats municipaux article L3123-1 à L3123-5 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux  - Circulaire FP/3 n° 2446 du 13 janvier 2005	- Convocation
Exercice des maires, des adjoints, des conseillers municipaux des communes de 3500 habitants au moins, des présidents et membres des conseils généraux	Un crédit d'heures leur permet de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils les représentent, d'autre part à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel	- Code général des collectivités territoriales : article L2123-1 à L2123-3 général sur les conditions d'exercice des mandats municipaux article L3123-1 à L3123-5 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux  - Circulaire FP/3 n° 2446 du 13 janvier 2005	- Convocation
Pour des candidats à une élection présidentielle, législatives, sénatoriales européennes	Dans la limite de 20 jours ouvrables	- Article L122-24-1 du code du travail - Circulaire FP du 18 janvier 2005	

1

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autorisations spéciales d'absences pour participation à la vie politique ou sociale</b>			
Pour des candidats au parlement européen, au conseil municipal dans une commune d'au moins 3500 habitants, au conseil régional et à l'assemblée de Corse	Dans la limite de 10 jours ouvrables.  Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur	- Article L122-24-1 du code du travail - Circulaire FP du 18 janvier 2005	
Participation à un conseil d'administration des caisses de sécurité sociale; Etre assesseur ou délégué aux commissions en dépendant	Durée de la réunion augmentée des délais de route	- Code de la sécurité sociale articles L231-9 et L231-10	- Convocation
Participation aux réunions en tant que parents d'élèves	Durée de la réunion augmentée des délais de route	- Circulaire FP/1913 du 17 octobre 1997	- Convocation
Participation à un jury de cours d'assises	Durée prévue par la convocation, une indemnité est allouée	- Article 267 du code la procédure pénale, lettre FP/7 n°6400 du 2 septembre 1999	- Convocation et attestation de présence
Etre assesseur : - auprès du tribunal de première instance, - à la commission d'indemnisation du tribunal de grande instance, - auprès du tribunal pour enfants, - auprès du tribunal supérieur d'appel	Durée prévue par la convocation, une indemnité est allouée	- Articles L522-3, L 942-13, R 522-10, R 50-1-1 et R 933-1 du Code de l'organisation judiciaire	- Convocation et attestation de présence
Etre assesseur des tribunaux paritaires des baux ruraux	Durée prévue par la convocation, une indemnité est allouée	- Article L442-1 du Code de l'organisation judiciaire	- Convocation et attestation de présence

2



Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autorisations spéciales d'absences pour participation à la vie politique ou sociale</b>			
Être assesseur ou délégué de liste lors des élections prud'homales	Durée de la réunion augmentée des délais de route	- Circulaire FP/2023 du 10 avril 2002, article R 423-1 du code de l'organisation judiciaire	- Convocation
Pour les sapeurs pompiers volontaires	Missions opérationnelles concernant les secours d'urgence. Formation initiale d'au moins 30 jours répartis au cours des trois premières années. La formation de perfectionnement est de 5 jours annuellement	- L n°96-370 du 3 mai 1996	- Convention, le service départemental d'incendie et de secours informe les employeurs de sapeurs pompiers volontaires, au moins deux mois à l'avance, des dates et de la durée des actions
<b>Autres autorisations spéciales d'absences</b>			
Pour se rendre aux examens médicaux : - liés à la grossesse (avant et après accouchement) - liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents, y compris les éventuels examens complémentaires à cette visite	Durée de l'examen augmentée des délais de route	- Article L122-25-3 du code du travail  - Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité	- Convocation, certificat médical
Participation au service national pour la journée citoyenne	1 jour entre la date du recrutement des français et le 18 <sup>ème</sup> anniversaire, report possible jusqu'à 25 ans	- Loi n°97-1019 du 28 octobre 1997	- Certificat individuel de participation
Participation aux formations organisées par l'administration et les organismes agréés pour préparer les concours de recrutement ou examen professionnel	8 jours par an (au maximum 24 jours à temps complet pour l'ensemble de la carrière)	- Décret n°85-607 du 14 juin 1985	- Convocation et attestation de présence

3

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autorisations spéciales d'absences pour raisons syndicales</b>			
Les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale	La durée de cette dernière ne peut excéder une heure	- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique, <u>article 5</u>	
Sous réserve des nécessités du service, participation des représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont il sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré	Limité par agent et par an à : - 10 jours dans le cas de participations aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats (pour une section par exemple)  - 20 jours pour participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales syndicales (pour une commission exécutive par exemple)	- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique <u>articles 12 et 13</u>  - Circulaire FP n°1487 du 18 novembre 1982	- Convocation ou mandat
Participation aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau	Les délais de route ne sont pas décomptés du nombre des jours autorisés  Dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absences déterminé et dans la limite d'un contingent global de décharges d'activité de service déterminé  Les délais de route ne sont pas décomptés du nombre des jours autorisés	- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique <u>articles 14 et 16</u>  - Circulaire FP n°1487 du 18 novembre 1982	- Convocation ou mandat

4

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autorisations spéciales d'absences pour raisons syndicales</b>			
Participation des représentants syndicaux appelés à siéger au sein des comités techniques paritaires, des comités d'hygiène et de sécurité, du comité national de l'action sociale, des commissions administratives paritaires, des commissions des contractuels paritaires, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, des groupes de travail et des réunions convoqués par l'administration	La durée comprend : - les délais de route - la durée prévisible de la réunion - un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à permettre de préparer les travaux et d'en assurer le compte rendu	- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique <u>article 15</u>  - Circulaire FP n°1487 du 18 novembre 1982	- Convocation

## Les autorisations d'absences facultatives

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Les autorisations spéciales d'absences pour raisons familiales</b>			
Pour un mariage d'un agent	5 jours ouvrables	- Instruction n°7 du 23 mars 1950	- Certificat
Pour un PACS (les agents de l'Etat ayant conclu un PACS peuvent se voir accorder toutes les autorisations d'absence pour motif familial accordées aux agents mariés)	5 jours ouvrables	- Circulaire FP/7 n°002874 du 7 mai 2001	- Certificat
Pour l'aménagement des horaires d'une femme enceinte	A partir du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse dans la limite d'une heure par jour (arrivée + départ)	- Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995	- Sur avis du médecin chargé de la prévention
Pour les séances préparatoires à l'accouchement	Facilités d'horaires pour s'y rendre	- Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995	- Attestation
Pour l'allaitement	Dans la limite d'une heure par jour	- Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995	- Sur avis du médecin de prévention au vu des pièces justificatives

5

Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Les autorisations spéciales d'absences pour raisons familiales</b>			
Autres autorisations d'absences liées à la naissance ou l'adoption	3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables ou de 18 jours ouvrables en cas de naissances multiples qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant	- Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001  - Circulaire FP/1864 du 9 août 1995 - Loi n°2001-1352 du 28 décembre 2001	- Certificat de naissance, la demande de congé de paternité doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé
Pour un décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants, de la personne liée par un PACS ou de l'un des beaux-parents	3 jours ouvrables + délais de route éventuels de 48 heures	- Instruction n°7 du 23 mars 1950	- Certificat de décès ou médical
Pour un décès d'un grand parent, sœurs, frères, petits enfants	2 jours ouvrables	- Circulaire Culture du 4 août 2005	- Certificat de décès
Pour un mariage ou PACS d'un enfant	1 jour ouvrable + délais de route éventuels de 48 heures	- Circulaire Culture du 4 août 2005	- Certificat de mariage ou PACS
Pour la rentrée scolaire (pré-élémentaire, élémentaire et 6 <sup>ème</sup> du collège)	Facilités d'horaires	- Circulaire annuelle du ministère de la Fonction Publique	
Pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde  Le nombre de jours d'autorisations d'absences est accordé par famille quel que soit le nombre d'enfants, le décompte des jours octroyés est fait par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre	6 jours par an (pour un agent travaillant à temps complet). Cette durée peut être doublée (12 jours par an, ou 15 jours consécutifs) : - si l'agent assure seul la garde - si son conjoint(e) est à la recherche d'un emploi - si son conjoint(e) ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée.	- Circulaire FP n°1475 du 20 juillet 1982	- Certificat médical, justificatif de la crèche, école...

6



Nature	Durée	Textes de référence	Justificatifs
<b>Autres autorisations spéciales d'absences</b>			
Déménagement	2 jours + délais de route éventuels de 48 heures	- Circulaire Culture du 4 août 2005	- Changement d'adresse
Participation aux fêtes religieuses : - fêtes orthodoxes (Pâques, Pentecôte, Noël) - fêtes arméniennes (Noël, fête des Vartanants, commémoration du 24 avril) - fêtes musulmanes (Aïd El Adha, Al Mawlid Annabaoui, Aïd El Fitr) - fêtes juives (Roch Hachana, Yom Kippour) - fête bouddhiste (fête du Vesak)	Les dates des fêtes étant fixées à un jour près, les autorisations d'absences pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage en plus ou en moins, ces fêtes commencent la veille au soir.	- Circulaire annuelle du ministère de la Fonction Publique	
Pour des candidats à un concours de recrutement ou examen professionnel	24 heures par concours ou examen professionnel avant le début de la première épreuve	- Décret n°85-607 du 14 juin 1985, circulaire Culture du 4 août 2005	- Convocation
Pour donner son sang, plaquettes, plasma, etc	Durée du déplacement + entretien et examens médicaux + opérations de prélèvement + période de repos de collation jugée médicalement nécessaire	- Code de la santé publique, article L1231-1	- Attestation
Participation à un congrès politique	Des autorisations non rémunérées peuvent être accordées sous réserve que l'agent publique récupère ses heures	- Question écrite au Sénat du 18 février 1982	- Attestation
Recherche d'un nouvel emploi	Deux heures par jour pendant le préavis précédant le licenciement ou la fin de contrat non renouvelé	- Circulaire Culture du 4 août 2005	

- 1/ le traitement indiciaire (partie qui deviendra de plus en plus faible),
- 2/ un complément lié à la fonctionnalité et à l'emploi exercé,
- 3/ un autre complément lié à la manière de servir et à la performance.

Il est donc bel et bien question de développer de manière considérable, dans le salaire des fonctionnaires, la part indemnitaire, au caractère par nature aléatoire, aux dépens du traitement indiciaire qui, lui, est garanti. Calculé à partir d'une base commune et parfaitement claire - la grille indiciaire - ce dernier constitue en outre, il faut le rappeler, une garantie forte de transparence et d'équité.

### La modulation des primes : le règne de l'arbitraire !

L'augmentation continue du volume des primes fournit évidemment à l'administration de nouvelles et grandes marges de manœuvre pour asseoir et développer sa politique d'individualisation des salaires et de rémunération au mérite. Par le jeu des modulations individuelles qu'ils ont la faculté d'opérer chaque année sur les montants d'IAT (indemnité d'administration et de technicité) ou d'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) servis aux agents, les responsables de services et d'établissements peuvent en effet très rapidement parvenir, suivant leur bon vouloir, à créer des écarts de salaire considérables entre fonctionnaires positionnés à un même niveau dans la grille indiciaire.

↳ Les règles du système, rapides à exposer, sont les suivantes :

■ Il n'existe en fait qu'une seule limite au montant d'IAT ou d'IFTS qui peut être versé annuellement à chaque agent : une limite haute dont le montant, fixé réglementairement, est très élevé. Quelques exemples pris aux différents niveaux de la grille :

- agent administratif 2ème classe, en service déconcentré (catégorie C) : 3340 €,
- adjoint technique d'accueil, surveillance et de magasinage 1ère classe (catégorie C) : 3585 €,
- secrétaire de documentation de classe supérieure (catégorie B) : 6548 €,
- chefs travaux d'art (catégorie A) : 8235 €

■ Et la limite basse alors ? Et bien, il n'en existe pas vraiment puisque, dans l'absolu, l'administration peut aller jusqu'à ne verser aucune prime sans qu'il y ait la moindre entorse aux textes. Mais, renseignements pris auprès de la DAG, cela ne se pratiquerait pas au

Il en est bien sûr autrement des primes, qui sont en partie attribuées de façon discrétionnaire, déterminées sans référence à des garanties collectives et, généralement, sans recours possible. C'est donc là une perspective véritablement alarmante !

↳ **Pour sa part, la CGT continue de revendiquer l'intégration au traitement des primes n'étant pas liées à des sujétions spécifiques et réelles, au travers d'une refonte globale de la grille des carrières. Dans cette logique, il ne subsisterait que quelques indemnités marginales, ce qui rendrait caduque toute velléité de modulation.**

Ministère de la Culture.

■ Cependant, les baisses peuvent, elles, bel et bien exister. Dans la circulaire qu'elle a adressée aux différents chefs de service, la DAG recommande néanmoins de les limiter, chaque année, à 15 % du montant annuel d'IAT ou d'IFTS perçu par l'agent sur l'année précédente... ce qui représente déjà une somme rondelette.

■ Les modulations effectuées (à la hausse comme à la baisse) sur les montants d'IAT ou d'IFTS sont « consolidées » pour l'exercice de l'année suivante. Autrement dit, si un agent a par exemple perçu, sur l'ensemble de l'année 2005, une IAT de 2000 €, et qu'il a en outre bénéficié d'une augmentation de 400 € (hors reliquat de fin d'année), son montant de base pour l'ensemble de l'année 2006 deviendra 2400 €, soit 200 € par mois.

■ Enfin, rappelons-le encore une fois, les enveloppes de crédits contenant les augmentations accordées par le Ministère sont dorénavant mises à la disposition des services, afin de permettre à leurs responsables de gérer directement la répartition des primes, suivant « le mérite des agents » : comme le précisent les circulaires de la DAG, celui est apprécié sur la base de trois critères : la manière de servir, l'importance de la fonction et la charge de travail.

↳ A titre d'information, et pour permettre à chacun de se situer, les mesures d'augmentations au titre de 2005 ont été :

■ une mesure générale pour les personnels administratifs d'administration centrale ainsi que pour les personnels des autres filières percevant la prime de rendement d'administration centrale



(filère ouvrière et documentaire) sur la base d'un montant annuel de 265 € en moyenne par agent,

- une mesure générale d'augmentation pour les personnels administratifs des services déconcentrés, pour poursuivre l'effort de rattrapage de ces agents, sur la base d'un montant annuel de 325 € en moyenne par agent,

- une mesure d'augmentation générale (à l'exclusion des personnels bénéficiant déjà des mesures ci-dessus), toutes filières confondues, pour un montant moyen annuel de 50 € par agent.

La mention chaque fois présente de « montant moyen par agent » désigne non pas le montant obligatoirement perçu par l'agent, mais uniquement la somme de départ que reçoivent les responsables de services et qui est multipliée par le nombre d'ayants droit placés sous leur responsabilité. Puis, à partir de la somme totale dont ils disposent, ceux-ci ont ensuite à déterminer le montant qui sera, en définitive, alloué à chaque agent. (Ces augmentations se sont traduites sur les feuilles de paye du mois d'août, septembre).

**Qu'on ne compte pas sur la CGT-Culture pour accepter un tel système, profondément malsain.**

**Au contraire, nous le combattons énergiquement aux côtés des personnels, partout où cela s'impose !**

Pour la CGT-Culture, cette évolution générale est effectivement néfaste et dangereuse à tous points de vue. En particulier, elle est fondamentalement contre-productive pour l'efficacité collective et donc pour le service public.

Mais, c'est surtout un véritable piège doublé d'un marché de dupes : des mécanismes existent en effet déjà dans les dispositions statutaires, qui permettent aux agents de voir leur travail et leurs efforts récompensés par des progressions de carrière, entraînant une évolution de leur rémunération. **Et si ceux-ci fonctionnent bien mal aujourd'hui, c'est bien à cause de l'austérité budgétaire mise en œuvre depuis de longues années, qui empêche les recrutements, les promotions, les concours internes, les nécessaires requalifications d'emplois, etc.**

Mais, plutôt que de développer une politique de revalorisation de notre traitement de base et d'amélioration des déroulements de carrière pour tous, la Fonction publique et le Ministère de la Culture nous font maintenant miroiter que nos futures augmentations de salaire ne pourront à l'avenir être obtenues qu'au prix d'une élévation de la productivité, individuelle et collective, et seront principalement déterminées en fonction des résultats du service ou de l'établissement.

Cette sinistre perspective est évidemment inacceptable et non négociable.

Au plan ministériel comme à l'échelon local, partout où cela est nécessaire, engageons au plus vite la riposte. Car, ne le perdons pas de vue, les différents responsables hiérarchiques s'appêtent eux, d'ores et déjà, à reconduire en 2006 l'exercice de la modulation.

Dans cette bataille, la CGT-Culture et ses représentants soutiendront et assisteront tous ceux qui solliciteront de l'aide.

Dès à présent, signons, et faisons massivement signer la pétition : **Non à la modulation des primes et à une politique de rémunérations au mérite !**

Le même principe s'applique pour le reliquat de fin d'année, versé sur la paye de décembre, dont le « montant moyen » a été fixé, pour 2005, à 220 € par agent titulaire. Donc là encore, les chefs de service ont toute latitude pour attribuer, suivant les règles qu'eux seuls élaborent et connaissent, des montants variables ou non.

Seule différence : le complément indemnitaire versé au titre du reliquat n'est pas « consolidé » et ne modifie donc pas le montant annuel des primes qui seront payées en 2006.

*[Bien sûr, ces montants sont donnés pour des équivalents temps plein. Autrement dit, les personnes à temps partiel ne perçoivent que la fraction d'indemnité correspondant à leur quotité de travail de temps partiel]*

A cette date, les mesures d'augmentation qui seront appliquées en 2006 sont encore loin d'être connues. Lorsque celles-ci nous seront communiquées, nous vous les ferons naturellement connaître.

**OMC, AGCS et directive Bolkenstein : quand l'étau se resserre sur les pays les plus pauvres et les services publics**

La 6<sup>ème</sup> conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce (OMC) réunie à Hong Kong du 13 au 18 décembre dernier visait clairement à la poursuite et à l'extension d'un processus de libéralisation de tous les secteurs d'activité sur la planète. Elle avait pour objectif de parvenir à des accords multilatéraux permettant de boucler avant 2007 le cycle de négociations ouvert à Doha au Qatar en 2001. Ce cycle, nommé « cycle de développement » par les tenants de la mondialisation capitaliste, a déjà largement contribué - selon toutes les données officielles - à creuser les écarts entre les pays les plus riches et les plus pauvres, tout comme il a participé d'une aggravation de la pauvreté au sein même des zones les plus développées.

Après l'échec du sommet de Cancun en 2003, il était impératif pour ceux qui tirent les ficelles à l'OMC - c'est-à-dire pour ceux qui roulent pour les firmes multinationales - de relancer la machine à déréglementer. La conférence de Hong Kong a accouché d'une déclaration d'une cinquantaine de pages qui, sous couvert de générosité à l'égard des pays du Sud, affirme la volonté d'avancer vers le libre-échange intégral. En fait, il s'agit d'une part de donner carte blanche aux puissances occidentales d'inonder les pays « émergents » de leurs produits manufacturés et, d'autre part, d'ouvrir partout les services au marché.

Ce texte ne répond en rien aux graves tensions qui pèsent sur les échanges agricoles et persiste dans la voie, destructrice pour les agricultures paysannes, du règne de l'agrobusiness. Sur ce point précis, la Cgt s'est prononcée pour la suppression totale des subventions agricoles à l'exportation et pour la réorientation des aides vers un développement agricole durable.

En ce qui concerne les questions cruciales du respect de l'environnement et de la santé mondiale (10 000 personnes meurent chaque jour du Sida dans le monde dont 95% dans les pays pauvres), l'OMC se garde bien d'entraver la course criminelle au profit et laisse les coudées franches aux multinationales

pharmaceutiques.

En signant ce texte, l'Union européenne, avec l'appui du gouvernement français, a confirmé sa volonté d'ouvrir à la concurrence les services encore protégés. Cette position est lourde de menaces quant aux discussions qui se poursuivent à propos de l'accord général sur le commerce des services (le fameux AGCS). Comme par hasard le Parlement européen débatta à la mi-février de la non moins fameuse directive Bolkenstein, directive relative à...la libre circulation des services au sein de l'UE. De toute évidence, les différents dispositifs se combinent pour livrer en pâture au grand marché européen et mondial des biens communs universels tels que l'éducation, la santé ou encore la culture...

On savait déjà que l'OMC ne s'intéressait aux opinions publiques que pour les rassurer et les apaiser, il apparaît maintenant clairement que l'UE fait fi des consultations démocratiques et du verdict des urnes. En faisant rentrer la directive Bolkenstein par la fenêtre, l'UE affiche notamment son mépris pour le vote des français le 29 mai 2005. Elle fait le choix délibéré de passer en force, car il n'y a rien de plus urgent que de casser complètement les services publics pour pousser les feux d'un projet de civilisation fondé sur la marchandisation généralisée et l'intégrisme libre-échangiste.

La Cgt, avec la Cfdt, la Cftc et l'Unsa, appelle à la manifestation décidée par la CES à l'occasion du débat parlementaire à Strasbourg le 14 février prochain.

La CGT-Culture s'inscrira dans cette lutte et, ce, dans la continuité de ses orientations sur le traité constitutionnel européen.

NB : Dans ce contexte, un rapport de la commission européenne, publié le 22 décembre qui tend à apporter des arguments aux partisans de la libéralisation des services publics en affirmant que l'ouverture des marchés à la concurrence, a permis à la fois de réduire les prix et d'accroître la productivité, arrive à point nommé.



Congrès de l'Union Départementale de Paris les 6, 7 et 8 décembre 2005

Le plus grand nombre des syndiqués de la CGT-Culture se situent dans nos bases parisiennes.

Dans le droit fil des décisions de notre dernier congrès relatives à nos liens avec les structures interprofessionnelles, il nous a donc paru important de ne pas négliger la préparation de ce congrès.

Nous nous sommes d'abord aperçus que les contours de notre organisation parisienne n'étaient pas totalement limpides pour nos camarades de l'UD et nous avons procédé, avec eux, à quelques éclaircissements à ce sujet.

Nous avons ensuite convoqué les camarades des sections parisiennes pour examiner collectivement les textes préparatoires, la participation au congrès ainsi que les candidatures à la CE.

La première réunion n'ayant pas recueilli beaucoup de participants, une semaine plus tard, nous convoquons à nouveau une nouvelle réunion sur le même sujet.

L'énergie déployée par la permanence dans la préparation de cette instance n'a pas vraiment produit d'élan militant fulgurant

vers l'interpro : seulement 3 mandats sur 7 pourront être honorés !

Un effort tout particulier a tout de même été fait sur les candidatures à la Commission exécutive : 2 propositions ont émergé, celle de Nadine Doreau et celle de Jean-Luc Mathias. Nos deux camarades sont aujourd'hui élus à la commission exécutive et participeront par ailleurs au renforcement et au renouveau de plusieurs collectifs de travail.

Ce congrès de l'UD, situé quelques semaines en amont du 48ème congrès confédéral, est venu souligner avec force les débats d'orientation qui traversent actuellement toute la CGT. Il faut cependant noter que les interrogations et les critiques sur le rôle de la direction confédérale ou encore sur la stratégie syndicale ont été formulées dans un climat serein et responsable. Reste maintenant à la nouvelle direction de l'UD à trouver la voie du renforcement syndical à partir des résultats obtenus par la CGT à Paris aux élections professionnelles (la CGT est de loin la 1ère organisation de la capitale avec 30% des voix) et à convaincre de l'efficacité et de la nécessité du « tous ensemble ».

\*\*\*\*\*

#### Prorogation de la CAP des conducteurs auto et chefs de garage et de la CAP des agents d'accueil de surveillance et de magasinage.

Ces deux CAP devaient être renouvelées en juin 2005, pour la première le départ à la retraite d'élus et pour la seconde l'arrivée au terme du mandat des élus l'imposait.

Pour éviter d'organiser deux opérations électorales coup sur coup pour chacune des CAP, ceci pour tenir compte de la réforme de la catégorie C, notamment de la fusion des échelles II et III, l'administration lors du CTP ministériel du 11 juillet a soumis pour avis leur prorogation d'un an. Après débat, grâce à l'intervention de la CGT-Culture, elle a été ramenée à six mois.

La Cgt a eu raison. En effet, les décrets ont été publiés au Journal officiel le 29 septembre (décret n° 2005-1228 et décret n° 2005-1229(\*)) donc maintenant rien n'empêche de lancer les opérations électorales !

(\*). Décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et décret n° 2005-1229 du 29 septembre 2005 instituant différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires de l'Etat.

## Des résultats électoraux très positifs

Plusieurs scrutins importants ont rendu leur verdict en cette fin d'année 2005. Globalement, la CGT-Culture renforce sa position quand elle n'enregistre pas une nette progression ou un premier résultat très encourageant.

**A la RMN**, la CGT conserve haut la main la 1ère place du fait d'une poussée dans tous les collèges électoraux. Aujourd'hui, au total et après un deuxième tour dans le 1er collège, la CGT représente **37,4% des suffrages exprimés**. Entre 1991 (date de la transformation de la RMN en EPIC et donc de l'instauration de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise) et 2005, notre organisation aura connu une progression de plus de 20 points.

La CGT franchit désormais allègrement la barre des **40% dans le 2ème collège**. Elle rassemble en outre 20% des suffrages exprimés dans le 3ème collège (collège de l'encadrement) et opère ainsi une remontée spectaculaire chez les cadres. Quant au 1er collège (ce sont les salariés de ce collège qui ont dû voter une seconde fois, faute de quorum au premier tour), la CGT réalise **40% au comité d'entreprise et près de 60% pour les délégués du personnel**.

Ce dernier chiffre vient, notamment, récompenser la ténacité de nos militants à prendre en compte la situation souvent très difficile des personnels des entreprises sous-traitantes.

En ce qui concerne les autres organisations présentes à la RMN, trois d'entre elles sont sur le recul : la CFDT avec 15,5% perd 1,54 point après en avoir perdu 17,65 en 2003 ; la CGC avec 8,7% perd 6,74 points après en avoir perdu 2 en 2003 ; le SIA (issu d'une scission de la section CFDT) perd 6,36 points et avec 17% repasse nettement sous la barre des 20%. FO avec 21,4% gagne 3,17 points, chiffre à nuancer par un tassement sensible de cette organisation dans le 1er collège.

Ces résultats montrent que la CGT a désormais gagné la confiance de l'ensemble de la communauté de travail et, ce, par-delà les classes d'emploi et la diversité des métiers. A noter : Nathalie Poletti a été reconduite dans son mandat de Secrétaire du comité d'entreprise, où elle est épaulée par un collectif à forte coloration CGT.

**CCP des agents contractuels** : La CGT-Culture en passant de 24,12% des suffrages exprimés en 2002 à **32,65% en 2005** - soit une progression

de plus de 8,5% - devient la 1ère organisation syndicale. Ce score très honorable a été obtenu dans un contexte un peu particulier. Cette élection a en effet nécessité pas moins de trois tours, en raison d'une participation initiale insuffisante, puis d'un loupé dans l'organisation du 2ème tour.

Ceci étant, la CGT-Culture passe sans ambiguïté devant la CFDT qui perd un peu plus de 10 points (de 31,85% à 21,57%). Viennent ensuite SUD avec 16,61% (- 3,29) et la FSU avec 13,41% (+ 2,17). L'UNSA quant à elle, est à 10,78%, tandis que la liste FIP/SAMUP flirte avec les 5%. FO ne présentait pas de liste cette année (5,15% en 2002).

Les sièges sont donc répartis de la façon suivantes : 2 CGT, 1 CFDT (- 1), 1 SUD, 1 FSU (+ 1).

Alors que la Loi du 26 juillet 2005 se concrétise, nos élus CGT, Luc Albessard, Isabelle Longuet-Payelle, Maxime Viste, Mamadou Dia, entendent défendre de pied ferme les principales orientations de la CGT-Culture : *faire en sorte que les règles de gestion des contractuels et notamment le recrutement, la rémunération et la mobilité présentent enfin de vraies garanties de transparence et d'équité.*

#### CTP de Chantilly et de la Bibliothèque

**Mazarine** : Il faut tout d'abord rappeler que ces deux grandes institutions culturelles sont placées sous la responsabilité de l'Institut de France qui regroupe cinq académies, dont l'Académie française, et gère pas moins de quatre bibliothèques et quatorze châteaux et domaines, villas, maisons et hôtels, manoir et abbaye qui sont quasiment autant de musées. Ensuite, on peut dire tranquillement que ces élections à l'Institut de France sont à marquer d'une pierre blanche pour la CGT-Culture. Nous nous sommes en effet battus pendant plus de dix ans contre l'Institut de France, qui, il faut bien le dire, est un peu un Etat dans l'Etat, pour faire reconnaître (devant le Tribunal administratif d'Amiens en 1995 et le Conseil d'Etat en 2003) qu'il n'est autre qu'un EPA devant se doter de CTP.

A Chantilly, où la CGT est implantée depuis très longtemps, et où elle mène une bataille fondamentale contre la privatisation liée à l'arrivée de l'Aga Khan dans le financement et la gestion du château et domaine, nous étions les seuls à nous présenter et avons donc recueilli **100% des voix**. En ramenant ce chiffre au 72,81% de participation, on peut considérer que la confiance faite à la CGT pèsera lourd dans les négociations à venir pour

la défense des garanties individuelles et collectives des personnels. Avec 4 sièges sur 4 au CTP, nul doute ! La CGT fera respecter la justice et le droit.

A la Bibliothèque Mazarine où nous nous présentions sans être pour l'heure organisés syndicalement, nous totalisons 28,57% des suffrages exprimés et obtenons un siège à égalité avec la FSU. Dans le cadre d'une très forte participation à 84%, ce résultat doit nous donner des ailes pour installer durablement la CGT.

A noter : Concernant le CTP central de l'Institut, si nous avons été empêchés de présenter au 1<sup>er</sup> tour pour diverses raisons, nous serons présents au second tour et espérons bien surfer sur la vague des résultats décrits ci-dessus.

**A l'INRAP**, si l'abstention au 1<sup>er</sup> tour (48,5% de participation) a entraîné un second tour, celui-ci s'apparente à un sursaut électoral puisque, fait assez rare, la participation a grimpé de 9 points pour atteindre les 57,5%.

Alors que deux organisations syndicales de plus étaient en course (la CFTC et l'UNSA), le SGPA-CGT confirme sa 1<sup>ère</sup> place à l'INRAP avec 45,5% des suffrages exprimés. Cette bonne nouvelle ne saurait cependant masquer une érosion sensible de 5 points. Le

recul de la participation comme le tassement de la CGT sont certainement consécutifs à la crise traversée par l'INRAP depuis plus de trois ans et aux attaques aussi nombreuses que brutales de la majorité gouvernementale contre l'archéologie préventive.

Ce scrutin est marqué par le recul très net de la CFDT qui passe de 16,05% à 8,07% (- 8 points) et celui certes moins important de la FSU, qui avec 7,02%, perd près de 3 points. FO avec 9,22% reste stable. L'arrivée de la CFTC et de l'UNSA (2,40% à elles deux) ne pèse pas sur le paysage syndical. En revanche, SUD avec 27,88% enregistre une progression de près de 14 points. Ce dernier élément doit nous inciter à redéployer l'instrument syndical CGT et à en faire connaître la combativité et l'efficacité, par-delà une simple posture protestataire, au plus près de l'ensemble des régions.

Les sièges au CTP central se répartissent de la façon suivante : 5 CGT ; 3 SUD ; 1 CFDT, 1 FO. Pour le CHS central : 4 CGT ; 3 SUD.



### A propos du 24<sup>ème</sup> congrès de l'UGFF et du 48<sup>ème</sup> congrès confédéral

Le 24<sup>ème</sup> congrès de l'UGFF se tiendra à La Colle, dans les Alpes Maritimes, du 13 mars au 17 mars. Les préparatifs de ce congrès sont bien avancés. En effet, à l'heure où nous écrivons ce papier, les projets de textes d'orientations et de revendications ont été finalisés par la commission exécutive de l'UGFF et sont en cours d'acheminement.

Ce congrès, qui devrait rassembler environ 200 délégués, intervient alors que la Fonction publique et les services publics sont plus que jamais la clé d'un choix de société fortement influencé par la doctrine ultra-libérale. Dans le contexte du processus dit de « réforme » et de « modernisation » de l'Etat – vocables éculés qui ne trompent quasiment plus personne –, gageons que les questions du rapport de forces et de l'action rassemblée seront au coeur des préoccupations des congressistes.

A quelques encablures du congrès de l'UGFF, le 48<sup>ème</sup> congrès confédéral sera réuni à Lille du 24 au 28 avril. Ce congrès est, on le sait, très attendu tant les enjeux sociaux de la période sont importants. Face à l'avalanche des coups portés au monde du travail par le gouvernement et le patronat, la CGT apparaît peu ou prou comme l'un des derniers remparts. Les salariés sont de plus en plus nombreux à témoigner leur confiance à notre organisation. Ce sont là pour la CGT autant de raisons – pour ne pas dire d'obligations – de faire de son 48<sup>ème</sup> congrès un espace d'ouverture, de démocratie, de renforcement et de conquête.

7 forums nationaux auront précédé la tenue du congrès et auront permis à des milliers de syndiqués de s'investir dans sa préparation. C'est également dans cet esprit que les militants et les dirigeants de la CGT assureront, d'ici au 24 avril, 1000 visites et rencontres dans les entreprises de France et de Navarre.

A noter, l'adresse du site internet du 48<sup>ème</sup> congrès : <http://www.congres.cgt.fr/>

Vous y trouverez les comptes rendus des forums nationaux et de multiples informations relatives à la préparation et à l'organisation du congrès.

## LE CALENDRIER DE LA COMMISSION DES PRÊTS

L'une des prérogatives de l'Association pour l'Action Sociale tient à l'octroi de prêts sociaux sans intérêt d'une durée maximum de 24 mois et d'un montant maximum de 1600 €. Une commission examine les dossiers et émet un avis sur l'attribution ou non d'un prêt en fonction de critères en justifiant la nécessité : décès, maladie grave, changement de domicile, sinistre, vol...

La commission des prêts se réunira en 2006 selon le calendrier suivant :

- 19 janvier (dossiers à déposer le 4 janvier au plus tard)
- 9 février (dossiers à déposer le 25 janvier au plus tard)
- 16 mars (dossiers à déposer le 1er mars au plus tard)
- 20 avril (dossiers à déposer le 5 avril au plus tard)
- 18 mai (dossiers à déposer le 3 mai au plus tard)
- 15 juin (dossiers à déposer le 5 juin au plus tard)
- 13 juillet (dossiers à déposer le 28 juin au plus tard)
- 7 septembre (dossiers à déposer le 23 août au plus tard)
- 5 octobre (dossiers à déposer le 20 septembre au plus tard)
- 9 novembre (dossiers à déposer le 25 octobre au plus tard)
- 7 décembre (dossiers à déposer le 22 novembre au plus tard)



### Du 7 au 9 mars 2006 : le congrès du SNMH

Le congrès du Syndicat national des Monuments historiques se tiendra à Paris, à la manufacture des Gobelins, du 7 au 9 mars prochain. Il ne fait aucun doute que ce congrès que nos camarades préparent activement connaîtra des débats riches et animés. Au moment où gouvernement et cabinet ministériel conjuguent leurs efforts pour que se déploie pleinement la Loi de décentralisation « Raffarin », promulguée dans les conditions que l'on sait le 17 août 2004, et alors que le CMN est directement visé par ces mesures centrées sur le désengagement de l'Etat, ce congrès revêt une importance particulière pour toute la CGT-Culture.

