



Le 4 décembre 2014 Elections professionnelles dans la Fonction publique

Commission Administrative Paritaire des Attachés d'administration

Dans le cadre de l'organisation globale des élections dans la Fonction Publique la totalité des commissions administratives paritaires (CAP) au Ministère de la Culture seront renouvelées **le 4 Décembre prochain**.

Ces élections vont jouer un rôle majeur pour défendre vos missions, vos carrières et faire valoir vos droits individuels et collectifs. Votre vote sera déterminant pour faire vivre la démocratie sociale.

Pourquoi voter CGT Culture

Sur la base des résultats aux élections en 2011 la CGT, qui recueille 25.43% des suffrages sur les trois versants de la Fonction Publique, constitue **aujourd'hui la première force syndicale**. Il en va de même au Ministère de la Culture, lors du référendum de 2010 la CGT-Culture a confirmé sa place **de première organisation syndicale** avec 39% des voix. Vos représentants du personnel agissent à vos côtés, dans vos services et sur votre lieu de travail.

Le rôle des CAP :

La commission administrative paritaire est obligatoirement consultée, pour avis, sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires, notamment :

- Au refus de titularisation, à la prolongation de stage
- A la promotion interne
- A la mutation
- Au détachement
- A la démission
- A l'entretien professionnel (recours)
- A l'avancement d'échelon
- A la mise à disposition, la mobilité
- Au refus de formation
- Aux sanctions disciplinaires

La détermination de la CGT-Culture à faire aboutir des propositions concrètes dans tous les espaces de dialogue social est d'autant plus efficace qu'elle est soutenue par les personnels, vigilants et mobilisés. En renforçant le poids de la CGT, vous lui donnez encore plus de moyens pour faire entendre vos revendications au Ministère de la Culture, vous défendre et faire valoir les valeurs de la Fonction Publique et les missions du service public culturel qu'elle porte haut et fort.

Être attaché aujourd'hui au ministère de la culture, ce n'est pas simple.

On se trouve pris en tenaille entre des réformes décidées, au nom d'une prétendue réduction des déficits publics, par ceux qui les ont creusés en réduisant l'impôt des plus riches et la nécessité impérieuse, dans une société dont les repères se délittent au rythme effréné de la dépréciation des valeurs, de donner du sens, de cultiver les liens et de redonner prise à l'imaginaire créatif sur le réel.

Lorsque l'on est convaincu, comme le sont les candidats qui se présentent à vous, de la nécessité de défendre le service public culturel, de le faire survivre aux aléas des moyens qui s'étiolent, il faut être animé par la volonté de se battre sans relâche contre la tendance lourde qui transforme les instances paritaires en chambres de validation et d'enregistrement.

Les attachés sont supposés participer « à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles » selon le décret statutaire n° 2011-1317 et « ils ont vocation à être chargés de fonctions d'encadrement ». Le contexte actuel, marqué par une hémorragie des moyens commencée en 2003-2004, rend chaque jour un peu plus difficile l'exercice de nos missions ; il nous place en porte-à-faux entre les attentes du public, la conception que nous avons de l'intérêt général et la capacité chaque jour un peu plus réduite qui nous est laissée pour intervenir, pour orienter de manière autonome les choix et tout simplement faire le métier que la collectivité publique nous a confié.

D'autres questions délicates que rencontrent particulièrement les attachés, qui se trouvent au cœur du système administratif, sont liées au rôle et à la place de l'encadrement dans les politiques de réforme de l'État conduites par le précédent comme par l'actuel gouvernement. Nos conditions de travail sont bouleversées par de prétendues modernisations, dont après la RGPP, la MAP est la dernière illustration, et

devenues d'autant plus difficiles en raison des injonctions contradictoires insupportables devant lesquelles les attachés sont continuellement placés par leur positionnement, devant à la fois gérer au quotidien la pénurie de moyens et mettre en œuvre des réformes toujours plus absurdes qui pressurent encore davantage leurs équipes.

La charge de travail liée à l'exercice de responsabilités dans un environnement instable amène à constater l'explosion de nos horaires et l'élargissement considérable du temps pendant lequel nous restons à la disposition de l'employeur. Tout cela sans revalorisation financière du traitement, sans amélioration du déroulement des carrières et de leurs débouchés, sans dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle de celles et ceux qui se spécialisent dans un domaine (affaires juridiques, affaires internationales, contenus culturels...), et la liste est longue !

Représenter les attachés devant la CAP, c'est pour nous mettre en les principes généraux qui définissent l'action du ministère de la culture et de la communication depuis 1959 ; c'est aussi donner la priorité à ceux qui défendent et illustrent de longue date cette action par rapport à des candidats que l'administration aimerait promouvoir au motif d'une complaisance aux instructions les plus opposées à la préservation de l'intérêt général.

Ces principes généraux s'incarnent aussi dans nos revendications :

- une revalorisation du premier échelon de la classe normale d'au moins 35 points, répercutée sur le déroulement de l'ensemble de la carrière ;
- une proportion des attachés principaux portée à 50% de l'ensemble du corps ;
- l'accès au principalat fondé sur la seule valeur professionnelle ;
- la garantie d'accès à des corps ou grades de débouché sans les critères actuels, aléatoires et

arbitraires, pour la hors classe, les chefs de mission ou le tour extérieur d'administrateur civil ;

- une revalorisation générale de la rémunération assise sur l'augmentation de la valeur du point, accompagnée de l'intégration des primes au traitement ;
- un alignement des primes sur celles du ministère le mieux doté.

La CGT-Culture est opposée à la prime de fonctions et de résultats (PFR) :

- la prime et l'indemnité ne sont pas des modes acceptables pour la rémunération des fonctionnaires ; seul le traitement indiciaire constitue la garantie d'une égalité entre les agents, garante de l'intérêt général ;
- l'augmentation constante et progressive de la part du régime indemnitaire dans la rémunération entraîne des effets dévastateurs sur le revenu des agents lorsqu'ils font valoir leur droit à la retraite ; le régime additionnel actuel constitue une microscopique réponse inadaptée à l'ampleur de ce scandale ;
- le dispositif mis en place donne la priorité aux avantages individuels sur les garanties collectives et généralise un dogme de la performance qui privilégie des logiques comptables au détriment des besoins du service public.

En dépit de cette opposition fondamentale à la PFR, la CGT-Culture s'est constamment attachée à mettre l'administration devant ses responsabilités face à un dispositif inapplicable, inconséquent, absurde et pour ainsi dire pervers. »

Mise en place depuis 2012, la PFR et ses prétendus bienfaits restent toujours hypothétiques. En particulier, les taux bonifiés par rapport à tous les autres ministères (dont la culture), de même la persistance d'un écart sensible entre les services déconcentrés et les administrations centrales fait sérieusement douter des vertus égalitaires qui nous étaient vantées. L'obscurité qui entoure la cotation des postes, jamais rendue officielle comme

les mystères de l'attribution de la part résultat contribuent à alimenter une méfiance généralisée.

Le contrepoids à ces mesures, c'est la satisfaction de nos revendications pour les attachés :

- une véritable politique de gestion des emplois et des compétences, sous contrôle paritaire, pour permettre à tous des perspectives motivantes d'évolution professionnelle ;
- une définition claire et partagée des parcours professionnels et des carrières, tenant compte des besoins et offrant de réelles possibilités de mobilité ;
- une démarche volontariste de création d'emplois de titulaires, à la hauteur des besoins en cadres qualifiés, à même de garantir la qualité juridique et l'impartialité des décisions ;
- un véritable encouragement à la mobilité dans le respect des vœux et des compétences de chacun, appuyé sur une politique efficace de formation aux métiers et fondé sur le respect de règles univoques et intangibles.

La CGT-Culture tient sa place de première organisation au ministère de la culture. Les cadres sont nombreux à la rejoindre et à s'interroger sur les finalités des missions qui leur sont confiées dans une crise des moyens durable sans précédent.

Le moment semble favorable pour que les attachés prennent toute leur place dans la conception et l'organisation à la définition des enjeux pour la culture. Vous pouvez y contribuer en désignant des représentants qui porteront vos aspirations plus largement que dans la seule enceinte de la CAP.

Seul un fort niveau de participation en faveur des candidats de la CGT-Culture permettra de défendre ces objectifs auprès d'une administration qui aimerait se passer de l'avis de ses agents, fussent-ils chargés de l'encadrement et de la mise en œuvre concrète des politiques.

Chaque candidat(e) à l'élection d'une CAP ou d'une CCP porte les valeurs et les positions de la CGT ; il/elle souscrit au contenu de la profession de foi sur la base duquel il/elle sera élu(e) ; il/elle met en oeuvre ses orientations pour défendre les droits des agents.

Chaque candidat présenté par la CGT-Culture s'engage ainsi :

DANS SES RAPPORTS AVEC L'ADMINISTRATION

-  à traiter avec la même attention et équitablement tous les dossiers,
-  à faire valoir des critères objectifs - tels que l'âge, l'ancienneté, les formations suivies - avant toute décision de classement ou de choix concernant la carrière des agents ;
-  à lutter contre les décisions arbitraires ;
-  à garantir le droit à la défense de tous les agents.

DANS SES RAPPORTS AVEC LES AGENTS

-  à être joignable par les agents qu'il représente, comme à les informer rapidement des résultats des commissions ;
-  à participer à la rédaction d'un compte rendu écrit de chaque réunion, qui sera diffusé avec l'appui de la CGT-Culture ;
-  à garantir la plus stricte confidentialité quant aux éléments dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de son mandat ;
-  à garantir le droit à la défense de tous les agents.

DANS SES RAPPORTS AVEC LA CGT-CULTURE

-  à entretenir un contact régulier avec l'organisation syndicale pour l'informer de l'exercice de son mandat, pour bénéficier des informations et des formations syndicales qu'elle propose, pour échanger sur l'évolution des textes législatifs et réglementaires.
-  à utiliser pleinement les droits syndicaux dont il dispose pour préparer collectivement les dossiers.

Vos candidats CGT

La CAP des Attachés d'administration est composée de 6 titulaires (et 6 suppléants)

Normale :

- 1 Myriam Marchadier - DRAC Languedoc - Roussillon**
- 2 Nadine Marchand - Administration centrale service des pensions**
- 3 Yvan NAVARRO - SG**
- 4 Alain AVENA - ENSA Villa d'Arson**

Principaux :

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1 Sébastien BONNARD | Musée Picasso |
| 2 Pierre MOINE | BPI |
| 3 Etienne GUSTIN | ENSA Lille |
| 4 Florence SCHEUER | DG Création artistique |

**VOTEZ ET FAITES
VOTER CGT
AVANT LE
4 DECEMBRE 2014**