

2004 - 2007

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL (CTPM)
COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ MINISTÉRIEL (CHSM)
COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

LE TRAVAIL ET L'ACTION DE VOS ELUS CGT

la
cggt
Culture

Cher(e)s Collègues, Cher(e)s Ami(e)s,

Lors du dernier référendum ministériel, vous avez accordé à la CGT-Culture une très large confiance. Ainsi, rassemblant plus de 38% des suffrages exprimés, notre organisation syndicale détient une forte légitimité pour donner sens, qualité et densité aux instances représentatives des personnels : le CTPM, le CHSM et le CNAS.

Dans un contexte très difficile pour notre ministère, la CGT-Culture s'est efforcée d'être digne de vos voix à chaque instant et sur tous les sujets.

Nous nous sommes en effet battus avec vous pour que le CTPM ne devienne pas une chambre d'enregistrement de réformes autoritaires et pour la plupart désastreuses menées par le ministre et son équipe. Nous nous sommes battus pour que le CTPM soit bien l'un des espaces centraux de la défense et du développement des missions de notre ministère.

Mais, comme vous le savez, la partie fut très rude. Le ministre et l'administration, dans le cadre général de la politique libérale du gouvernement, ont poursuivi et engagé un train de restructurations faisant vaciller le ministère sur ses fondations. Le document qui vous est donné à lire montre nettement l'ampleur et la diversité de ces attaques contre le service public de la culture. Il montre aussi le travail accompli et les résultats obtenus par la CGT durant ces trois ans.

Jamais, nous n'avons baissé la garde. De dossier en dossier, nous avons fait la démonstration du rôle irremplaçable de notre ministère dans la richesse et la pertinence de toutes ses missions et de toutes ses filières professionnelles. Et soyez certaines et certains que notre constance et notre pugnacité ont payé. Oui, nous avons stoppé de très mauvais coups. Oui, nous avons marqué des points très significatifs en faisant face à l'adversité en toutes circonstances.

C'est avec ce même état d'esprit et cette même énergie que nos délégations au CHSM et au CNAS ont défendu vos intérêts tout au long de ce mandat. Là encore, chacun sait les effets néfastes des choix de nos dirigeants sur les conditions de travail, sur la santé, et la situation sociale de nombre d'entre nous. Comme au CTPM, en ces deux instances, vos représentants CGT non seulement n'ont rien lâché mais, qui plus est, ont arraché d'importantes avancées pour toutes et de tous.

Nous avons à coeur de vous rendre compte, en pleine transparence, du mandat que vous nous avez confié voilà trois ans. Nous avons à coeur de vous redire que nous avons fait le meilleur usage possible des moyens d'intervention que vous nous avez donnés. Le document qui suit est donc en quelque sorte un bilan de notre action. Sans prétendre à l'exhaustivité, il rassemble et complète les informations que nous vous avons transmises régulièrement, par voie de comptes rendus, sur la réalité du CTPM, du CHSM et du CNAS. Ce document témoigne de notre détermination à pratiquer un syndicalisme tout à la fois de combat, de propositions et de transformation sociale.

Au-delà de ce bilan objectif indispensable, il nous faut à présent, tous ensemble, penser à l'avenir et aux enjeux essentiels du prochain référendum.

Jusqu'au 19 mars, vous allez devoir voter dans une période où le dialogue social, la concertation ainsi que les instances destinées à vous représenter sont explicitement dans la ligne de mire de l'administration et des autorités politiques. Par votre participation massive au référendum, en portant vos voix sur la CGT, vous agirez utilement pour la défense et la rénovation des instances représentatives si chèrement acquises. Refusant encore et toujours de désertier ces espaces, nous sommes plus que jamais résolus à les ré-investir de tout leur sens, et à en faire, avec toute la CGT, des outils incontournables d'une authentique démocratie sociale.

En renouvelant votre confiance à la CGT-Culture, en renforçant encore son audience, vous prendrez assurément le parti de l'attachement au ministère de la culture, de la bataille pour les moyens de son existence et de son essor. Votez pour la CGT, affirmez avec nous et par nous que la culture et que nos missions sont essentielles à une société de progrès !

Je vous adresse à toutes et à tous, très chaleureusement, mes plus cordiales salutations.

Nicolas Monquaut, Secrétaire général

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL (CTPM)

La CGT-Culture et le Comité Technique Paritaire Ministériel

Alors que le mandat de trois ans de vos représentants va bientôt s'achever, il nous semble naturel de vous en rendre compte, de vous exposer à quoi a servi notre travail, et de vous dire la manière dont la voix des personnels s'est fait entendre par la CGT. L'enjeu n'est pas facile : plus de vingt séances, à l'ordre du jour souvent fort long, plus de 150 heures de débats très techniques.

Grâce à vos suffrages lors du précédent référendum, la CGT-Culture occupe depuis le début 2004 sept sièges au comité technique paritaire ministériel (CTPM). Sept sur les quinze réservés aux représentants du personnel, auxquels font face les quinze représentants de l'administration dont le ministre ou son directeur de cabinet.

C'est parce que la réglementation l'impose que l'administration doit consulter le CTPM. Même si les personnels sont unanimes pour rejeter le texte examiné, l'avis du CTPM n'est que consultatif et le texte peut poursuivre son chemin jusqu'à son entrée en vigueur.

Pourquoi, dès lors, se battre comme nous le faisons et amender parfois mot à mot des textes qui pourront être imposés ?

Certains syndicats ont choisi de répondre en ne siégeant plus au CTPM. La CGT-Culture pense que ce n'est pas en étant absent qu'on représente le mieux les personnels. Pour nous, seuls les combats perdus d'avance sont ceux que l'on renonce à engager. Les objections de vos représentants, les questions posées et les réponses de l'Administration permettent de mettre celle-ci face à ses contradictions et d'imposer parfois des interprétations ou des modifications dans un sens favorable aux personnels. Et, en fin de compte, l'administration est obligée de transmettre tous les projets de texte réglementaire avant de les faire appliquer.

Pour éviter la lecture fastidieuse de tous les Procès Verbaux (disponibles en ligne sur Sémaphore) nous avons opéré une sélection des débats dans lesquels la CGT-Culture a tenté d'infléchir les politiques dans un sens plus favorable aux agents et aux missions du service public.

Nous vous invitons à suivre un « super-CTPM » de trois ans de luttes...

Déroulement des séances

Dès l'ouverture des travaux, la CGT-Culture répond présente.

Le ministre préside les débats ou, en son absence, le directeur de cabinet. Après l'appel des présents et avant l'ouverture des débats, c'est l'occasion pour les représentants du personnel, pour la CGT-Culture plus régulièrement que pour les autres, de pouvoir faire une déclaration de portée générale. La parité administrative sera obligée de l'écouter et elle apportera parfois une réponse, souvent évasive (hors sujet, dilatoire, à côté de la question ou faisant l'éloge déplacé de telle mesure...). C'est l'occasion de faire entendre clairement au Ministre la position des personnels sur les sujets les plus chauds :

- pour une politique de créations d'emplois statutaires à la hauteur des missions du ministère ;
- contre le démantèlement du service public et l'éclatement du ministère en une myriade de structures (établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux, groupements d'intérêts publics, décentralisation, externalisation...);
- contre la destruction programmée de la chaîne patrimoniale, depuis le transfert de l'Inventaire aux régions jusqu'à l'abandon par l'État de la maîtrise d'ouvrage des travaux sur les monuments historiques (non Etat) ou des opérations archéologiques.

Le suivi des dossiers.

Le déroulement de la séance amène alors les suites des questions vues lors de CTPM précédents. C'est l'obligation (en principe) pour l'administration de donner l'état d'avancement des textes réglementaires sur lesquels un avis a été donné. C'est là où les agents ont besoin d'une organisation syndicale pugnace, cohérente sur les dossiers de bout en bout, et qui les suive sans les oublier d'une séance à l'autre. La CGT-Culture est là pour ça sur des dossiers aussi complexes que la RMN, l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), les Ecoles d'Architecture, ...

Le bilan social du ministère : la question de l'emploi et de la précarité, des salaires et des carrières.

Le bilan social fait le point chaque année sur la situation chiffrée des personnels du ministère. Il permet de dénoncer les politiques de liquidation des emplois statutaires au profit de la précarité. On y constate aussi la baisse des emplois dans les services de l'administration au profit des établissements publics. L'analyse détaillée par les représentants CGT, service par service, établissement par établissement, des données des bilans sociaux sur plusieurs années nous a permis de démontrer au Ministre de la Culture que, contrairement à ses déclarations publiques, le ministère a perdu environ 600 emplois en 5 ans !

C'est surtout, aussi, l'occasion de dénoncer le développement de la précarité au ministère. La question de la stabilisation des personnels précaires du ministère est régulièrement évoquée par la CGT- Culture. Cet acharnement au CTPM du 27 avril 2006 a été payant pour les agents de l'INRAP avec la transformation de 350 emplois sous CDD en CDI ou encore pour les enseignants vacataires des écoles d'architecture avec l'engagement ministériel tout récent de leur contractualisation.

La CGT-Culture a porté devant cette instance ministérielle les revendications salariales de tous les agents du ministère pour la défense de notre pouvoir d'achat qui a perdu près de 20 % de sa valeur depuis 1983. Elle exige un rattrapage de toutes les rémunérations mais aussi la refonte en profondeur de la grille indiciaire. Pour les agents sous CDI, elle revendique des progressions de salaires équivalentes à celles des titulaires et des droits sociaux identiques.

Le programme de formation

Les questions de formation ont donné lieu ces dernières années à un combat mené surtout par la CGT-Culture. L'administration tente systématiquement d'utiliser le programme de formation pour accompagner et légitimer les réformes en cours. Dans cette perspective utilitariste de la formation, les initiatives des agents pour leur évolution personnelle sont presque oubliées. C'est pourquoi, les représentants du personnel ont tous voté contre le programme de formation de l'année 2007 ; c'est une première dans l'histoire du ministère.

L'examen des textes portant sur l'organisation des services : ex. la DMDTS.

Dès le printemps 2006, la CGT prenait connaissance des textes concernant la refonte de la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles. Elle soutenait l'action des personnels contre la précipitation de l'administration à faire passer un projet de texte qui brise la transversalité entre les disciplines du spectacle vivant en imposant des délégations sectorielles au caractère statutaire douteux. La CGT ne manquera pas d'attaquer le cas échéant les nominations de délégués non conformes. Ce projet regroupe dans un secrétariat général volumineux fonctions de gestion et missions en faveur des publics et des scènes nationales. On craint donc que ces missions soient sacrifiées aux logiques d'un secrétariat général, à forte composante budgétaire et comptable. Devant leur mobilisation, le ministre a été obligé de recevoir les personnels.

L'examen des textes créant ou modifiant les statuts des établissements publics.

ex . L'EPA du Quai Branly.

L'exemple du musée du quai Branly, EPMQB, (vu le 26 novembre 2004) illustre la surdité de nos interlocuteurs. A l'origine, l'administration voulait s'affranchir de l'obligation du passage en CTPM. La CGT-Culture s'est alors élevée, dès juin 2004, contre cette dérive. C'est contrainte et forcée par le Conseil d'État que l'administration s'est exécutée. Ce fut un monologue condescendant qui tenta d'ignorer les questions écrites au ministre par la CGT :

→ sur la place du musée dans le paysage général avec l'abandon du musée de l'homme et du musée des arts d'Afrique et d'Océanie et l'empiètement sur la compétence de Guimet et du futur musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée ;

→ sur la mise à l'écart de la Réunion des Musées Nationaux (RMN) ;

→ sur les pouvoirs concentrés entre les mains du président de l'établissement ;

→ sur le statut des personnels, le recours à des entreprises privées extérieures et aux contrats précaires.

On assista avec l'EPMQB à une démonstration de passage en force devant les instances dites de concertation avec un décret imposant un établissement qui offre comme seul horizon uniquement des emplois contractuels alors que les corps de fonctionnaires pour ces missions existent par ailleurs.

Ce grand chantier du Président de la République a donc été conçu dans le mépris de ceux qui y travaillent et a servi de laboratoire à l'externalisation de l'accueil et de la surveillance.

La Cgt ne cesse de dénoncer le démantèlement programmé de la RMN, et a exigé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CTPM en juillet 2004 (à propos du transfert au Louvre de l'édition de ses publications scientifiques) et aussi pour début 2007. En 2006, l'administration décide le transfert des visites-conférences et des conférenciers de la RMN aux établissements publics du Louvre, de Versailles, d'Orsay et de Guimet. Sur ce dossier, la bataille continue au CTPM comme sur le terrain pour obtenir le maintien des missions de la RMN.

L'examen des statuts particuliers des corps de fonctionnaires et agents publics

Le repyramidage des corps des personnels d'accueil, surveillance et magasinage (agents et adjoints techniques, techniciens des services culturels et ingénieurs des services culturels) est un exemple récent et emblématique de ce que permet la lutte lorsqu'elle est déterminée et unitaire.

Rappelons que la grève des 22 et 23 juin 2005, appelée dans l'unité syndicale, a permis de faire céder le ministère sur un point de blocage ancien : la question du repyramidage de la filière qui est marquée par un poids très élevé de personnels de catégorie C. Sur une base revendicative construite par la CGT-Culture, la perspective est offerte à environ 1300 collègues de passer dans un corps de niveau supérieur au terme d'un plan de cinq ans.

Faire entendre la position des personnels

L'administration est tentée par un « formalisme » du CTPM, obligée d'entendre l'avis des représentants du personnel sans avoir la volonté de l'écouter.

Par contre, pour la CGT-Culture, le CTPM - l'avis des personnels - n'est pas une simple « formalité ». En effet, il y est question d'analyser le fond des textes du point de vue de l'intérêt des missions et des personnels. Ce sont des étapes au cours desquelles il est tout de même parfois possible d'infléchir des orientations à condition d'un engagement réel des représentants syndicaux, bien que, sans la mobilisation des personnels, rares sont les questions qui trouvent en définitive une solution.

Pour la CGT-Culture, le CTPM est le lieu privilégié de l'expression des personnels, et ce ne sont pas que de simples mots. Chaque fois que c'est nécessaire, nous faisons participer aux débats, en qualité d'experts, des salariés des corps, secteurs ou établissements concernés. C'est souvent la seule occasion de contact entre ceux qui font le travail dans les services ou établissements et les hauts responsables du ministère. Cela restera notre volonté même si cette parole n'est écoutée que d'une oreille distraite et même si elle ne rencontre parfois que le mépris. Nous sommes aussi capables de hausser le ton chaque fois que c'est nécessaire!

COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ MINISTÉRIEL (CHSM)

HYGIENE, SECURITE, SANTE AU TRAVAIL

La CGT, majoritaire au référendum 2003, a obtenu 4 sièges sur 7 au **Comité d'Hygiène-Sécurité Ministériel**, instance nationale où siègent des représentants du personnel et des représentants du Ministère, et qui se réunit au minimum 2 fois/an. 2 sièges sont allés à la Cfdt, 1 à Sud.

LA DEMARCHE CGT

Les questions que nous nous sommes d'abord posées :

L'orientation de la politique de prévention menée par les représentants CGT en Chsm correspond-t-elle aux besoins des agents du Ministère ?

Y a-t-il cohérence et lien réel entre la politique de prévention menée au niveau national et celle des chs locaux ?

Pouvons-nous élaborer ensemble (représentants nationaux et représentants locaux) une plate-forme revendicative CGT sur les questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ?

Qu'attendent de nous les représentants CGT qui siègent dans les Chs locaux : ceux des grands établissements – Ex. le Château de Versailles, le Centre Pompidou ou encore la Bibliothèque Nationale de France – comme ceux des plus petits établissements ?

Qu'attendent de nous les agents qu'ils soient dans la région parisienne ou en province ?

NOS REponses

Nous avons renforcé :

→ **les liens** entre les représentants CGT qui siègent au niveau national et ceux qui siègent localement,

→ **la formation et l'information de nos représentants CGT.**

Nous leur avons adressé systématiquement les informations qui nous parviennent du Ministère sur les sujets qui doivent être traités dans les CHS locaux. Nous avons constaté dans certains secteurs que des représentants de l'Administration tronquaient l'information ou carrément la bloquaient comme par exemple la note du 9 juin 2005 de l'Inspection générale de l'administration concernant l'étude sur le fonctionnement des CHS ainsi que le questionnaire qui était joint sur lequel nos représentants n'ont pratiquement jamais été consultés en CHS.

Nous avons également largement diffusé les circulaires signées par R. Donnedieu de Vabre de juillet 2005 sur la souffrance au travail et sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sujets où la CGT s'est beaucoup impliquée. Celles-ci donnent des explications et recommandations représentant des avancées qui doivent s'appliquer partout dans le Ministère.

Nous avons également été attentifs à ce que la CGT-Culture multiplie la tenue de stages de formation syndicale en direction de nos représentants en Chs et continue, en cela, à répondre à leur demande.

Enfin, nous avons organisé 2 journées de travail en mai 2006 ayant pour objectif premier la rencontre entre les représentants CGT de la délégation en Chsm et ceux des Chs locaux pour ainsi mettre concrètement la défense des conditions de travail au cœur de nos priorités d'actions. **Nous avons pu rapprocher nos aspirations, apprécier nos difficultés, établir un réel échange pour être encore au plus près des besoins et des attentes des agents. Nous poursuivrons notre action** sur ces problèmes primordiaux pour les agents qui sont trop souvent négligés par l'Administration.

NOS ACTIONS

Depuis leur nomination en 2004, les représentants CGT au niveau ministériel ont eu comme priorité la protection de la santé au travail de L'ENSEMBLE des agents de notre Ministère.

La CGT a donc travaillé à l'adoption par le Ministère de mesures de PREVENTION et veillé à leur mise en œuvre dans TOUS les établissements de la culture.

Médecine de Prévention.

Notre priorité a été de savoir si tous les agents du Ministère, qu'ils soient en CDD ou en CDI, bénéficiaient (comme la règle le prévoit) d'une **visite médicale**. La réponse fut négative. Cette carence était particulièrement criante pour les agents des écoles d'architecture. Ce fut un point qui a fait l'objet d'un suivi sur plusieurs mois. Même si le Ministère nous explique que la situation s'est maintenant bien améliorée, des problèmes subsistent néanmoins que nous nous efforçons de régler en interpellant l'administration au cas par cas, sans jamais refermer ce dossier.

Les médecins de prévention **assistent** obligatoirement aux **séances de CHS**. Ils donnent ainsi leur avis de thérapeute et enrichissent les débats par leurs connaissances en matière de santé au travail. Ils ont l'obligation d'utiliser 1/3 de leur temps pour exercer **une mission de prévention vis-à-vis des postes de travail, de l'évaluation des risques professionnels**,... Souvent leurs contrats passés avec l'administration prévoient trop peu d'heures pour qu'ils puissent accomplir toutes ces missions !

La CGT-Culture est intervenue auprès du Dr Lang, Médecin de prévention coordonnateur du ministère, qui s'est engagée à rappeler aux directions et aux médecins leurs obligations respectives, et à intervenir auprès de la DAG si les situations restent graves malgré les luttes menées localement.

Souffrance au travail.

Les cas de souffrance au travail sont de plus en plus nombreux : méthodes de « management », intensification du travail, non prise en compte de la résistance physique, du handicap, de l'âge de l'agent, mises au placard, relations conflictuelles dans le travail, comportements, paroles, actes, non dits, gestes, écrits, agressions répétées, harcèlement...

Nous avons activement participé à l'élaboration de la circulaire du 13 juillet 2005 du ministère relative à la souffrance au travail. Cette circulaire, même si elle laisse quelques insatisfactions, (et nous avons bataillé sans relâche !) reprend assez largement les recommandations du groupe de travail – dans lequel la CGT a beaucoup travaillé – et nous avons émis un vote favorable.

Celle-ci décline en quatre axes les principales recommandations :

- clarification sur les responsabilités en matière administrative et juridique,
- information des agents sur le suivi médico-social,
- mise en œuvre des mesures de prévention dans le domaine de la gestion du personnel,
- identification des différents acteurs pouvant intervenir dans le cas de harcèlement.

Elle met en annexe 4 fiches :

- les éléments relatifs à l'hygiène et à la sécurité à intégrer dans le règlement intérieur,
- le rappel des droits et obligations des fonctionnaires à intégrer dans le règlement intérieur,
- l'identification des causes pouvant conduire à des situations de souffrance au travail et les moyens de prévention à mettre en place,
- le schéma d'identification des acteurs.

Notre mission étant de veiller aux bonnes conditions de travail des agents et à ce que leur santé physique et mentale soient préservées, cette circulaire nous semble être, pour les militants des CHS, un bon outil d'identification et de prévention de la souffrance et de la violence au travail.

Désormais, un suivi est obligatoire : chaque année, il sera demandé aux chefs de service un rapport sur la souffrance au travail (mesures de prévention et modalités de résolution des problèmes).

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – DUERP.

C'est la transposition dans le code du travail puis dans le décret d'application du 5/11/01 de la directive européenne du 12 juin 1989, c'est-à-dire l'obligation pour l'employeur, et donc pour toutes les directions du ministère, de constituer et de mettre à jour, chaque année, un document consignait les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents et les mesures effectives prises ou à prendre avec une obligation de résultat pour éliminer ou réduire les risques identifiés.

Étape importante et obligatoire dans la démarche de prévention ! Mais ce travail n'a pas encore été réalisé dans la majorité des établissements !!!

Nous avons donc œuvré pour que le Ministre adresse une circulaire à ses différentes directions pour rappeler cette obligation et agir pour la prévention. Nous restons attentifs à la réalisation des DUERP connaissant les réticences, les attermolements des représentants de l'administration pour qui cela est loin d'être une priorité, d'autant plus que ce document nécessite un vrai travail de recensement des risques au plus près des agents et des engagements avec obligations de résultats pour l'administration. Et pourtant, sa responsabilité pourrait être engagée au pénal...

Personnes handicapées.

Nous avons demandé que la loi du 11 février 2005 concernant la citoyenneté de la personne handicapée soit mise en œuvre dans notre Ministère. Nous voulons, comme la loi le prévoit, l'embauche de 6% de personnes handicapées dans chacun des établissements de la culture. Depuis que cette question a été soulevée (octobre 2004), combien de relances avons-nous dû exercer ! Le Ministère se retranche derrière la soi-disant difficulté de faire un recensement des personnes handicapées employées au sein du MCC et sur le fait qu'il faut attendre la parution d'une circulaire de la Fonction Publique. **Nous continuons notre bataille jusqu'à ce que les personnes handicapées aient la place qui leur revient au sein de notre ministère.**

Alcool.

Nous avons participé à l'élaboration de la charte alcool du Ministère mais nous nous sommes abstenus au moment de son vote. Pour nous en effet, cette charte porte essentiellement sur la conduite à tenir en présence d'un agent alcoolisé et pas suffisamment sur la prévention du risque alcool.

Risque de pandémie grippale.

Dès que nous avons eu connaissance de cette menace (grippe aviaire), nous avons tout de suite demandé au Ministère :

- qu'il envisage les mesures à prendre en cas d'épidémie pour la protection de la santé de ses agents,
- que ces informations soient diffusées à tous les services du MCC, ce qui a été fait.

Amiante.

On connaît tous les dégâts que peut faire ce produit sur la santé des personnes. Nous avons exigé que le Ministère fasse un recensement complet de ses établissements vis-à-vis de la présence d'amiante. Nous sommes vigilants pour que tous les endroits où travaille le personnel soient contrôlés et que, en cas de présence d'amiante, toutes les mesures soient prises pour que tout danger soit écarté. Nous restons attentifs au recensement des personnels ayant été exposés à l'amiante.

Fonctionnement des CHS.

Le Ministère a réalisé une enquête sur le fonctionnement de l'ensemble des Chs. Elle révèle d'importants dysfonctionnements. Cette "base de données" donne une photographie plus précise du fonctionnement réel des Chs. De ce fait, nous avons multiplié nos contacts auprès de nos représentants CGT pour leur préciser à nouveau les règles en la matière afin qu'eux-mêmes saisissent leur direction pour résoudre les problèmes qui font entrave au bon fonctionnement de cette instance. Parmi les dysfonctionnements de taille, notons qu'il subsiste encore beaucoup trop de secteurs où cette instance ne se réunit même pas ! L'Etat ne devrait-il pas respecter les règles qu'il se donne ?

Ces différents chantiers sont loin d'être achevés. Nous continuerons notre effort pour que la santé au travail soit enfin une priorité de ce Ministère.

COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

Attributions

Instauré par arrêté ministériel en date du 8 février 1999, le CNAS a pour missions principales:

- de contribuer à la définition d'une politique d'action sociale en faveur des agents du ministère,
- d'émettre des recommandations pour sa mise en œuvre,
- d'examiner le bilan des actions menées afin de proposer des orientations,
- de se prononcer sur la répartition des subventions aux associations de personnel.

Composition

La particularité de cette instance est l'aparité, c'est à dire qu'elle est composée de 15 représentants des organisations syndicales et de 10 représentants de l'administration. Les représentants des personnels sont désignés dans les mêmes conditions que les représentants des organisations syndicales au Comité Technique Paritaire Ministériel.

La délégation CGT-Culture est composée d'agents issus de différents secteurs du ministère et impliqués de longue date dans les dossiers d'action sociale afin de refléter au mieux la pluralité des situations et l'éventail des problématiques.

Le travail de vos élus ne s'arrête toutefois pas aux deux réunions annuelles du comité, puisque c'est au quotidien qu'ils oeuvrent pour vous au sein des commissions de prêt et des commissions de secours, des associations de personnel, de groupes de travail, etc.

Bilan

Comme pour les autres instances représentatives, la CGT-Culture n'a pas pu inverser totalement les orientations préconisées par l'administration, mais elle a pu, grâce à son travail de fond et son opiniâtreté, obtenir de réelles avancées.

budget action sociale

Lors de la séance du CTPM du 21 avril 2005, la CGT-Culture s'est battue pour que le budget alloué à l'action sociale soit doublé afin que le CNAS puisse véritablement faire des choix et ne plus se contenter de gérer la pénurie. Cette demande n'a pas obtenu une réponse à la hauteur des exigences, mais le budget de l'action sociale a progressé tout de même de 25% en deux ans sous la pression des représentants des personnels.

logement

C'est à la demande de notre syndicat que les logements sociaux qui, n'ayant pas trouvé preneur au ministère, sont proposés régulièrement à l'ensemble des agents, y compris ceux affectés en établissement public, par l'intermédiaire de la messagerie.

secours

Le montant des secours accordés aux fonctionnaires en difficulté qui n'avait pas été réévalué depuis de nombreuses années est passé de 605 à 1000 euros après les interventions de la CGT-Culture. Nous avons ensuite oeuvré pour décliner cette mesure sur les établissements publics (CMN, Versailles, Inrap, Pampidou,...)

prêts sociaux

La CGT-Culture a été à l'initiative de la constitution d'un groupe de travail sur les prêts sociaux. Les travaux de celui-ci ont abouti à la suppression des frais de dossier, à la réévaluation du plafond qui est passé de 1600 à 2000 euros, et à une modification des durées de remboursement (12, 24 ou 36 mois). De même, c'est à la demande de la CGT-Culture que tous les agents des établissements publics peuvent déposer une demande de prêt social auprès de l'AAS.

restauration collective

Nous avons obtenu que tous les agents d'Ile-de-France puissent, après avoir fait la demande d'un badge nominatif, bénéficier du restaurant de l'immeuble des Bons-Enfants en payant le prix du repas en fonction de leur indice de rémunération.

associations de personnel

La CGT-Culture s'est impliquée de façon de plus en plus forte dans la gestion de l'Association pour l'Action Sociale et sportive du ministère, AAS. Le poste de trésorier est occupé par notre organisation et c'est de l'intérieur que nous avons oeuvré pour mettre en place plus d'équité dans l'accès aux prestations. A titre d'exemple, dorénavant tout adhérent de province qui participerait à un voyage organisé par l'AAS avec un départ de Paris, pourra prétendre à la prise en charge d'une grande partie de son titre de transport domicile-Paris-domicile. De plus nous avons fait voter par le conseil d'administration la possibilité pour les agents d'établissements publics autonomisés de pouvoir continuer à être adhérents de l'AAS et bénéficier de l'ensemble des services offerts.

arbre de Noël

Malgré la volonté de l'administration de remettre en cause le principe de l'arbre de Noël au motif que l'organisation de celui-ci est très coûteuse en temps et en budget, la CGT-Culture s'arc-boute et fait de la résistance.

Revendications et perspectives

Augmentation budget :

C'est une évidence, mais sans une augmentation conséquente du budget alloué, la gestion de l'action sociale par les représentants du personnel se ramène très souvent à une gestion de la pénurie. Il faut en terminer avec cette spirale et entamer une « réforme » d'envergure qui commence par l'allocation d'un budget calculé en pourcentage de la masse salariale et ainsi donner à vos élus les moyens de mettre en place une politique volontariste et ambitieuse.

Tickets restaurant :

Nous rappelons la position de la CGT-Culture concernant la possibilité pour tous les agents du ministère d'accéder à une restauration collective de qualité et à un tarif privilégié. Dans les situations particulières (dimanches et jours fériés, isolement géographique), nous demandons que les agents bénéficient de titre restaurant à **titre dérogatoire** à l'image de ce qui se pratique au ministère des Finances, en attendant le décret d'application autorisant cette dotation.

Logements d'urgence :

Nous proposons une réflexion sur la construction ou l'achat de logements à caractère « temporaire », mis à disposition pour une durée n'excédant pas un an, principalement réservés à l'accueil des agents de province nommés en région parisienne à l'issue d'un concours ainsi qu'aux situations d'extrême urgence.

Logements sociaux :

En parallèle, la CGT-Culture exige la mise en place d'une politique ambitieuse de réservation de logements à la hauteur des besoins. Nous proposons également la création d'un service transversal chargé de gérer un parc de logements sociaux appartenant au ministère.

Augmentation des effectifs des services sociaux (conseillers, assistants sociaux, conseillers en économie familiale et sociale) tant en administration centrale que dans les établissements publics. C'est en donnant des moyens aux services qui sont au quotidien confrontés aux difficultés sociales des agents que l'administration affichera sa prise en compte de cette priorité.

Modification de périmètre :

Nous exigeons que tout agent du ministère quel que soit son statut ou son affectation, bénéficie d'un accès égal aux prestations sociales.

Augmentation du plafond de ressources :

Lors du dernier comité, la CGT-Culture a proposé une revalorisation de 5% des plafonds de ressources conditionnant l'octroi des prestations spécifiques du ministère de la Culture. De son côté l'administration faisait, elle, une proposition à +2%. Malgré un vote majoritaire des organisations syndicales, c'est la proposition la plus faible qui a été retenue. La CGT-Culture fera de cette conquête une de ses priorités.

AAS :

Nous proposons de longue date l'élection du conseil d'administration au prorata de la représentativité syndicale au référendum, et que la présidence de l'AAS soit exercée par un représentant d'organisation syndicale, ainsi qu'un temps de décharge pour les membres Bureau et les membres du Conseil d'Administration pour que les administrateurs puissent effectivement assurer la direction de l'association. Ces propositions sont portées par la CGT-Culture seule, mais nous ne désespérons pas de faire évoluer les jugements de nos camarades des autres organisations syndicales.

Uniformiser la politique ministérielle et celle des Établissements Publics :

Alors que le paysage ministériel ne cesse de bouger au gré des décentralisations, déconcentrations, transfert d'emplois, multiplication des établissements publics de toute nature, nous nous battons pour que sur le plan social les agents soient traités de façon équitable quelle que soit leur structure de rattachement administratif.

Noël :

La CGT-Culture fait des propositions de déconcentration de l'organisation de cette fête avec le versement de subventions équitables sur l'ensemble du territoire.

Composition de la commission de secours :

Malgré la très large représentativité de la CGT-Culture obtenue lors du dernier référendum, celle-ci ne peut prendre part au travail de cette commission où les organisations syndicales siègent par roulement. Nous demandons une refonte de ce fonctionnement qui ne saurait écarter un syndicat majoritaire.

Vacances en famille :

Nous demandons une refonte complète de cette prestation qui n'a pas su suivre les évolutions comportementales et sociétales. En effet, il serait indispensable de pouvoir en faire bénéficier les parents divorcés qui n'ont pas la garde de leurs enfants mais qui passent avec eux la moitié des vacances scolaires.

Enfin, nous devons sortir du périmètre de l'action sociale les coûts induits par la fabrication des cartes culture, la médecine de prévention et les aménagements pour les personnes handicapées. Un glissement de ces dépenses sur des budgets de fonctionnement permettrait de consolider celui de l'action sociale et de le concentrer sur ces véritables destinations.

Les réflexions de la CGT-Culture sur l'action sociale participent de réflexions plus larges, au niveau de la Fonction publique, voire de la Nation. La priorité que nous accordons aujourd'hui au logement social par exemple, est conditionné aux difficultés de se loger que rencontrent tous les salariés de condition modeste, et pas seulement les agents de l'état ou du MCC.

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL (CTPM) COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ MINISTÉRIEL (CHSM) COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

Le rôle des représentants du personnel est primordial. Ce sont eux qui font valoir vos interrogations, vos inquiétudes, vos requêtes face à des conditions de travail qui se dégradent année après année au sein du ministère.

Connaître mieux les attributions de ces trois instances représentatives du personnel et voter pour la CGT-Culture vous permettra de prendre part au changement de votre quotidien, d'influer sur la qualité de votre vie au travail.

Renforcer la CGT-Culture, au CTPM comme dans les autres instances où elle vous représente, c'est avant tout renforcer pour les personnels la capacité à faire entendre leur voix.

Mais le vote ne dispense en rien de contribuer à la définition des revendications et à l'action commune : ce sont les leviers sans lesquels la réalité ne risque pas d'évoluer.

Voter au référendum avant le 19 mars 2007 est un acte important.

Choisissez la CGT-Culture

Vous savez qu'elle fera tout pour défendre vos intérêts au sein de ces instances.

**Contactez la CGT-Culture au 12 rue de Louvois 75002 Paris
Tel 01 40 15 51 71 / 70 Fax : 01 40 15 51 77 Mel : cgt-culture@culture.fr**

www.cgt-culture.fr