

La CGT-Culture a interrogé l'administration, en préambule des points à l'ordre du jour, sur les politiques culturelles portées par le ministre et ses projets pour l'avenir du MCC.

En effet, tout se passe comme si la politique et la communication du ministère ne se faisaient qu'en réaction aux injonctions du gouvernement, au fil des événements et des conflits provoqués par des mesures arbitraires, comme pour la RGPP, la réforme des collectivités territoriales, les décisions qui impactent l'enseignement supérieur ou encore les Archives Nationales via le projet très controversé de Maison de l'histoire de France (MHF).

A propos de la MHF, encore, quand va-t-on enfin parler de ses effets sur les musées Services à compétence nationale (SCN)? En l'état actuel du projet, il est question de créer un Etablissement public MHF qui absorberait 8 musées SCN plus un EPA, Fontainebleau, soit un coup fatal au réseau public des musées, rien que cela ! La CGT-Culture n'a de cesse d'alerter sur le devenir des musées (et en la matière, la création de l'EP RMN/Grand-Palais est l'un des sujets de préoccupation majeure du moment). Quelles sont vos orientations, quelle est la position gouvernementale, qu'allez-vous porter ?

Quelle politique sur les enjeux de la numérisation et sur l'évolution des industries culturelles ?

Quelle politique du livre et de la lecture ?

Tout ceci conduit à s'interroger sur le devenir du MCC lui-même. La dangerosité d'une telle attitude suiviste est de plus en plus manifeste. A l'exact opposé de cela, le service public culturel a éminemment besoin d'un ministre porteur de projets et d'orientations durables qui confortent la légitimité d'un ministère de la culture.

(cf : [déclaration introductive en pièce jointe](#))

POINT 1 : Approbation du procès-verbal

La CGT demande que soit transmis un tableau de suivi des points (en plus du procès-verbal) qui permette de suivre très concrètement l'évolution des dossiers abordés au CTPM, et de faire toute la transparence, dans le temps, sur les actions conduites par le ministère. A commencer, entre autres, par les points suivants : budget, loi Férat sur le patrimoine monumental et les monuments nationaux, politique des patrimoines, financement du reliquat...

Concernant justement le financement du reliquat, nous maintenons que le budget pour la PFR (coût : 600 000 euros) permettrait le financement du reliquat (coût : 611 700 euros), et que cette mesure ne doit pas être financée par des suppressions de postes supplémentaires, alors même que des 93 postes supprimés annoncés, on passe déjà par une " correction technique " de moins 120 postes, à moins 213 !

La CGT rappelle qu'en 10 ans c'est 2000 emplois de moins au ministère, et donc autant d'abandon de missions faute de moyens. Comme le ministre a été capable d'éviter le gel budgétaire, il aurait aussi pu obtenir également la masse salariale pour financer ces 120 postes. Si cette correction intervenait à nouveau dans 3 ans, ce serait une catastrophe !

Pierre Hanotiaux s'engage sur le fait qu'il n'y aura pas de suppressions de postes supplémentaires pour le financement du reliquat et espère qu'il n'y aura pas de nouvelles mesures de « corrections techniques ».

VOTE PV : Contre : 0 Abstention : 0 Pour : Unanimité

POINT 2 : Bilan social 2009

A notre demande, le SRH précise qu'à partir de 2010 le bilan social sera présenté différemment, en liant l'exercice GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et compétences) et des comparatifs permettant de faire des projections.

Pour la CGT-Culture un bilan social doit refléter la réalité des agents, de leurs missions, de leur situation statutaire et cela nécessite de la transparence. Or la question de la sous-traitance en est totalement absente, alors même qu'il s'agit d'une politique en pleine expansion de ce ministère. Nous demandons quelles fonctions sont exercées par les salariés des entreprises sous-traitantes, le nombre d'emplois ETPT concernés, quelles conventions collectives, les grilles de rémunération, etc. ?

Le même exercice doit être fait à tous les niveaux : les EPA, les EPIC, l'administration centrale et les services du ministère.

Pour les associations et les EPIC, toutes les données et critères inhérents à leur appartenance à la sphère Culture et permettant de l'objectiver doivent être inscrits au bilan social. Quel budget le MCC leur octroie-t-il ; quelle part la subvention de l'état représente-t-elle dans leur budget total ?

Comment les effectifs dans les EP sont-ils répartis, par missions, filières, statuts, et programmes ? Quel est le cadre de gestion des agents non titulaires, le niveau de couverture sociale, la répartition hommes-femmes, la pyramide des âges, quelles bases de recrutement ? Pourquoi ces données qui sont parfaitement identifiées et disponibles dans chaque établissement ne sont-elles pas restituées au bilan du MCC ? Par ailleurs, nous attendons des réponses sur le projet de transfert de gestion des emplois de Versailles.

L'essentiel du document est consacré aux agents titulaires alors même que c'est toute la sphère culture qui doit être prise en compte. Il ne faut pas restreindre le MCC à une myriade d'entités qui seraient, notamment au plan social, autant de points aveugles et donc incontrôlables. On voit en effet ce que cela donne en termes d'augmentation galopante de l'externalisation. Il y a bien une nécessité de centralisation, à partir d'une matrice homogène et cohérente qui doit être la traduction d'une politique culturelle elle-même cohérente, dynamique et ambitieuse.

La CGT réaffirme que le MCC a une responsabilité sociale envers les entreprises sous traitantes. Forts de cette conviction, nous avons obtenu la mise en place d'un groupe de travail ministériel pour l'instauration de clauses sociales protectrices dans les cahiers des charges des marchés publics, mais ces travaux demandent à aboutir très rapidement.

Autre élément marquant de ce bilan social : plus on monte dans les échelons et la hiérarchie, plus on constate une masculinisation qui dénote d'une discrimination hommes-femmes au travail comme plus largement dans la société. Ce sont dans un même mouvement la place faite aux femmes et l'organisation du travail qui, à notre sens, doivent être mises en cause.

Enfin, nous alertons pour la énième fois l'administration sur l'augmentation constante de la pression qui pèse sur les agents et la dégradation préoccupante de leurs conditions de travail. Il faut nommer ce phénomène : il s'agit de souffrance au travail. Et elle est certainement directement liée à la RGPP, au manque d'effectifs et aux dommages causés au sens du travail et pour finir au travail lui-même. *Cette pression qui pousse les agents, quel que soit leur statut, à consulter Telem@c de chez eux le dimanche soir pour être sûrs de pouvoir traiter tous les dossiers le lendemain..., comme elle impose des rythmes insensés qui ne respectent pas les réglementations sur le temps de travail !*

- L'administration va travailler pour le prochain bilan à des éléments rassemblés et plus détaillés pour répondre aux remarques de la CGT. Néanmoins elle estime que la demande concernant les entreprises sous-traitantes n'est pas légitime, qu'elle n'est pas de la responsabilité du ministère-employeur.

A la demande de la CGT, l'observatoire de la précarité est programmé, il se tiendra le 5 avril 2011 sous la présidence de Frédéric Mitterrand

POINT 3 : Plan de formation

La CGT ne peut que constater les dérives et manquements envers la commission de formation et notamment le défaut de transmission des documents avant les réunions. D'où un débat tronqué, tant en termes de ratios que de moyens.

Nous demandons l'intégration de la formation *risques psycho-sociaux* à la formation management.

Les formations post-recrutement sont insuffisantes, et en décalage avec le recrutement. Elles ne peuvent être limitées à une journée d'accueil. ([cf : l'intervention complète en pièce jointe](#) sur la validation des demandes de formation, les salles de formation, le bilan de compétence, les formations en langues étrangères, l'accès à l'information...)

Le chef du SRH rappelle l'importance du travail de prévention des risques psycho-sociaux et de la souffrance au travail, la formation étant obligatoire pour les chefs de bureaux. Il reconnaît qu'il est nécessaire de protéger les agents et de ne pas ajouter de pression inutile. Il cible entre autres le travail à domicile.

L'administration s'engage à améliorer la disponibilité et l'accès aux ordinateurs pour permettre à tous les agents de s'informer.

Elle indique encore que les demandes de validation de formations doivent se faire pour l'agent auprès du N+1 (supérieur hiérarchique direct) ; que les locaux dédiés à la formation vont être mutualisés afin de réduire les coûts ; que le bilan de compétence relève lui du besoin individuel ou des suites de l'entretien professionnel, par exemple pour un changement de poste ou en cas de mobilité.

Le e-learning (auto formation avec logiciel spécialisé) pour l'apprentissage des langues étrangères va être mis en place.

Selon l'administration, la formation post-recrutement est trop lourde, d'où la proposition d'une journée d'accueil, puis de modules à la carte, adaptés au métier exercé, sur cinq jours répartis dans le temps. Donc la formation évolue dans son contenu mais la volumétrie reste la même.

La CGT répond que des formations spécifiques existent pour répondre aux besoins de l'agent dans le cadre de son emploi et que la formation post-recrutement donne à l'agent une vision globale du fonctionnement du ministère, des missions, des spécificités et du cadre légal. Elle maintient donc sa demande initiale.

VOTE PLAN DE FORMATION : Pour : administration Abstention : 0 Contre : Organisations syndicales

POINT 4 : GPEEC

La CGT estime que les documents fournis demeurent très incomplets et pour partie inappropriés à l'exercice GPEEC, ce qui avait justifié le boycott de la séance précédente. Nous déplorons que le cabinet et l'administration n'aient pas mis à profit le temps imparti entre ces deux séances pour produire de nouveaux documents, cette fois vraiment opérationnels.

C'est pourquoi, la CGT refuse de s'exprimer sur le contenu dans son détail. Pour être parfaitement cohérente, elle demande en revanche avec l'ensemble des organisations syndicales, **une réunion de travail sur ce sujet en amont d'un prochain CTPM** devant traiter, enfin, de ce point au fond.

Le sous directeur présente les objectifs de cette démarche qui aide à la prise de décisions RH ; soutien à l'évolution des activités et aux plans d'actions RH à mener, en termes de formation, de recrutement ou de mobilité, mais aussi de restructuration de l'emploi et des compétences afin d'assurer le service public. C'est un cycle basé sur une cartographie des effectifs : répartition des ressources et missions exercées. La cartographie donnera une vision des départs en retraite sur la base d'un modèle réalisé en fonction du comportement des agents en la matière (âge moyen du départ, période du départ dans l'année, etc). Il permettra une réflexion sur les besoins métiers et les politiques, déclinée par établissements.

La CGT réaffirme que les décisions concernant les réductions d'effectifs doivent être présentées en CTP, pour avis, en application de la circulaire de 99. A toutes les étapes nous devons être informés. Notamment par le biais de trois données fondamentales, les effectifs prévisionnels, la hauteur de l'emploi, la nature de l'emploi (statutaire ou contractuel), tout cela par métiers, filières et surtout par structures, pour rendre visibles les priorités. Nous demandons l'homogénéité des documents afin de pouvoir faire des recoupements. La transmission de documents transparents pour une meilleure visibilité au bénéfice des agents est donc indispensable.

Lien GPEEC / lutte contre la précarité : sachant qu'il faudra sans doute quatre ans pour mettre en place le plan de titularisation annoncé par le gouvernement actuellement en cours de négociations, il est nécessaire pour le ministère de cibler les ayant-droits. L'outil central du projet de loi pour la résorption de la précarité, c'est donc bel et bien...la GPEEC.

Par ailleurs il faut que la démarche GPEEC soit présentée dans chaque CTP, sur la structure et les conditions de mise en œuvre.

Le secrétaire général prévient que c'est un travail qui va prendre du temps, et propose **d'organiser une réunion de travail début mars**.

Le Directeur de cabinet indique que dans la gestion prévisionnelle il y aura un décalage entre la demande et la remontée d'informations. Il souligne que la précarité n'est pas un état qui doit prospérer, tout en rappelant la période tendue en matière d'emploi public.

Questions diverses CGT :

- ***Le cabinet est-il disposé à enclencher une enquête administrative sur les risques psychosociaux et la souffrance au travail au ministère ;***

Le constat est fait de l'augmentation de la souffrance au travail, c'est pourquoi la CGT demande la mise en place de procédures concrètes pour y remédier grâce à une enquête, une analyse de la situation et un état des lieux. Il faut que ce soit affiché comme un sujet primordial et pris à bras-le-corps de façon prioritaire.

La directrice adjointe du cabinet affirme qu'il s'agit pour le MCC d'une priorité notamment dans les pratiques de management et particulièrement au plan de la formation. Le cabinet demande à l'administration de lui faire remonter un état des lieux avant communication aux représentants du personnel.

La prochaine parution des textes transformant les CHS en CHSCT dans la Fonction Publique imposera dans la pratique de traiter la souffrance au travail.

La CGT demande l'examen des problématiques institutionnelles identifiées et des contraintes qui bloqueraient la mise en place de dispositions concrètes, moyens à l'appui. Nous avons déjà clairement repéré, de façon incontestable, que les politiques conduites ces dernières années et les décisions de restructurations assorties de

nombreuses destructions d'emplois participent à cette souffrance. Il faut apporter au plus vite des réponses et prendre des mesures efficaces. Il faut débattre de la nature des missions, du travail, du métier, de l'établissement et de l'évolution de ses processus de travail. C'est d'ailleurs des engagements pris précédemment.

- ***Quelle est l'ambition du ministre pour son enseignement supérieur, quelles orientations prospectives ;***

Le Ministre s'était engagé à faire un point fin 2010, nous ne pouvons que constater que cet engagement n'a pas été tenu.

Cependant, il persiste des problèmes de structure, de statut de l'emploi et de cadrage des rémunérations. Ces établissements participent à la cohérence du ministère. Ils en sont l'une des pierres angulaires. Or, il n'y a pas de dialogue à ce sujet. **La CGT demande un calendrier de travail.**

La conseillère sociale du Ministre explique qu'aujourd'hui pour ces établissements, le fait de délivrer des diplômes au nom de l'Etat, participe de leur reconnaissance. Il y a une mise en avant du fort lien au métier avec un cursus proche des grandes écoles, d'où la nécessité de les valoriser. **Il nous sera proposé un calendrier de rencontres thématiques.**

- ***Le déménagement du "STAP 17" en question ;***

Le secrétaire général se dit favorable au maintien des STAP dans les bâtiments historiques. Cependant la coordination et la visibilité de ce déménagement est compliquée. Ce sujet sera traité par la préfecture et le secrétariat général. Une vérification de l'information donnée aux agents va être faite. L'administration veillera à ce qu'ils soient bien logés dans le respect des normes dictées par le Premier ministre.

La CGT rappelle l'historique du dossier :

Il n'y a eu aucune consultation des organisations syndicales, aucune visite officielle, ni aucun document transmis. C'est un projet aberrant ! Les agents du STAP refusent de déménager dans de telles conditions. Personne n'a songé au mobilier nécessaire aux fonctions particulières du STAP. On ne peut certainement pas se contenter des 12 m² par agent quand il faut installer dans les bureaux des armoires à plans et des tables à dessin. Nous exigeons que ce sujet soit débattu au CTP concerné conformément aux dispositions du décret n°82-452 du 28 mai 1982 sur la consultation des organisations syndicales.

- ***Quelles garanties appliquées dans le cadre du plan social lié à la délocalisation du Mucem ?***

Nous interpellons le cabinet et l'administration sur les garanties sociales apportées face à cette délocalisation. Cela nécessite un accompagnement social fondé sur un ensemble de droits et de garanties dans les domaines de la formation, des aides, du reclassement, de l'emploi. Le départ des agents, qui doit impérativement être volontaire, tant pour les titulaires que pour les contractuels, doit s'effectuer dans le cadre d'une mutation directe, c'est-à-dire sans l'obligation de re-postuler sur un poste, ceci en application de la circulaire de 1992 concernant les délocalisations.

La directrice adjointe du cabinet indique le Ministre s'est adressé aux agents pour leur indiquer qu'ils auraient accès aux dispositifs de mobilité et d'accompagnement pour cette opération

Un comité de suivi va être mis en place. Cependant la délocalisation du MUCEM est encadrée par la loi mobilité et sa circulaire d'application. Pour autant il n'y aurait pas d'obligation pour les agents de re-postuler (mais sans doute la possibilité).

En outre, le projet de décret de constitution de l'établissement MUCEM sera examiné en mai.

La CGT conteste dans le cadre d'une délocalisation l'application de la loi mobilité qui, elle, s'applique en cas de restructuration.

Et, par ailleurs, il reste un flou sur l'éventuelle externalisation de la filière ASM et la conclusion de l'arbitrage politique, ce que l'administration ne conteste pas. **A la demande de la CGT, un débat sur le texte de mise en œuvre aura lieu, en tant que point à l'ordre du jour du prochain CTPM.**