



# La voix off de la centrale

C'est parce que c'est Notre bien qu'on ne le laissera pas nous le prendre

## Sommaire

### Page 1

Edito : Que les doublons restent assis !

### Page 2

Au bonneteau des patrimoines

### Page 3

Les secrétariats mécaniques

Humeur

d'encadrements

### Page 4

Voyage cosmique au-delà du mail

Loi Sauvadet : un MCC plus fort avec plus de fonctionnaires

La SDAC, c'est quoi

**Pour faire face, nous avons un outil, le syndicat, - et plus il sera fort, et cela dépend de vous, non seulement à l'occasion des élections aux CAP, CCP et CT, mais aussi en rejoignant la CGT Culture, mieux il pourra, avec vous, faire en sorte que les choses bougent dans le bon sens, en pesant sur des décisions prises trop souvent sans concertation, au détriment des conditions de travail et pour des actions insatisfaisantes dans les champs que l'action du ministère recouvre.**

## Edito

### Que les doublons restent assis !

S'ils veulent aider, qu'ils lèvent la main, il va être plus facile de les trouver. La chasse, ici, est ouverte toute l'année : la chasse aux doublons. Au meilleur chasseur, on donnera peut-être une grosse PFR de gauche en prime. Pas de souci pour les chefs de service qui se verront accuser de mauvais management, un coaching personnalisé leur sera offert avec « Oasis » (obligation d'acheter des canettes? ou d'écouter en boucle les albums du groupe de rock anglais ?).

La réalité, en contexte, c'est qu'il est très difficile d'être un bon manager sous la pression constante des « grands » donneurs d'ordre. Comment dire à ses supérieurs que les équipes sont surchargées et ne pourront pas faire le travail ? C'est comme ce jeu d'enfant où l'on doit insérer la bonne forme dans le bon trou. Mais la forme carrée ne rentre pas dans les ronds. Alors, si l'on veut suivre les ordres, on utilise un marteau. Le jeu sera foutu, mais « une » pièce est bien rentrée.

On s'entend répondre : « c'est votre travail, vous avez un salaire, vous êtes payé pour ça ! ». Pour les « grands » donneurs d'ordre, ce n'est pas leur affaire de voir les moyens mis à disposition et de demander des résultats en tenant compte des réalités. Et eux, c'est pour cela qu'ils reçoivent un salaire...alors... Il faut que ça passe ou que ça casse...Il nous faut réagir contre ce sentiment de fatalité, cette impression d'absence de perspectives, produit d'une évaporation certaine de « l'humain » dans la politique dite « des ressources humaines ». Il nous faut peser pour renverser cette tendance, construire un rapport de force pour des solutions en rupture avec la logique des politiques actuelles.

Il est loin le temps des promesses électorales du budget de la Culture « intouchable » et le changement est plus sémantique que réel.

Les personnels de l'administration centrale n'ont pas d'autre choix que de s'opposer collectivement, avec la SDAC-CGT, à ces orientations, à ces pratiques.

Pour un ministère fort, répondant aux exigences de notre temps qui appellent une plus grande démocratie culturelle, il faut lutter pour améliorer les conditions de travail, pour travailler autrement et plus efficacement, il faut défendre l'emploi, attaqué dans notre ministère comme ailleurs, le pouvoir d'achat, la protection sociale et la retraite, défendre le service public menacé par la politique gouvernementale de privatisation, d'austérité et de démission.

Il n'est pas de raccourcis faciles, on ne peut fuir la réalité, il faut s'y confronter. Ce n'est jamais le moment de refuser d'agir pour se replier sur soi et faire le gros dos sous l'orage. Il est, au contraire, plus que jamais, nécessaire de reprendre confiance et courage pour lutter d'une manière organisée afin de modifier partout le rapport de forces.

Et cela à tous les niveaux, en ayant conscience que si nous ne défendons pas nos droits, si nous ne prenons pas en charge nous-mêmes nos intérêts pour le présent et pour l'avenir, cela restera l'apanage, le privilège d'autres qui poursuivront dans les mêmes voies que celles que nous avons connues ces dernières années et dont nous avons mesuré le caractère néfaste, au quotidien et en termes d'orientation des politiques publiques.

Jean Paul Leonarduzzi  
Secrétaire de la Section  
des administrations centrales

## **Au bonneteau des patrimoines : politiques et transversalités**

**La Direction générale des Patrimoines, mauvaise manipulation génétique de la RGPP, reste bouffie de ses missions : archéologie, monuments, musées, archives, architecture ont rejoint ce grand corps administratif qui cherche encore une ambition globale attentive aux spécificités de ces disciplines. Le défi consistait à fédérer des politiques à forte personnalité et à répondre aux exigences d'une culture bien faite dans un climat social propice. Quatre ans après son lancement, la direction peine singulièrement à trouver un discours cohérent capable de fédérer dans un bon ordre de marche, un découpage équilibré et un organigramme bien structuré : les socles construits depuis deux siècles se délitent et l'éparpillement façon puzzle se diffuse en impalpable poussière. En l'absence d'une définition claire des politiques de chaque secteur patrimonial, voire d'une politique globale de la DGP, on se retrouve confiné dans de la gestion pure sans ambition culturelle et patrimoniale forte, sous les diktats technos de la MAPTAM.**

Il flotte toujours, comme au sein de toutes les directions, un parfum de resserrement des missions sur des problèmes de gestion, et l'oubli du magnifique potentiel humain, scientifique et créatif dont dispose l'administration pour le développement d'une politique patrimoniale ambitieuse et innovante. Les réunions de direction, devenues si restreintes et sans compte-rendus, les chefs de département se sentent éloignés de nombreuses décisions : ce qui affaiblit leur légitimité et interroge le devenir de départements transversaux.

**Comme aucun arbitrage n'est fait, qu'aucune décision claire de réduction des périmètres des missions et des dossiers à supprimer n'est exprimée,** les agents, de moins en moins associés aux prises de décision et à la participation à une mise en œuvre d'une politique culturelle définie, poursuivent l'ensemble de leurs tâches à l'aveugle pour assurer la continuité du service public dans un climat sourd. De plus en plus « sous-exploités » dans leurs domaines scientifiques, ils se retrouvent cantonnés à des charges d'exécution et à des tâches administratives chronophages, recevant de plein fouet la déferlante de nouveaux outils de travail, sans formations confortables. Et la difficile, et parfois impossible, circulation des informations, des images et la saturation des systèmes d'archivages électroniques témoignent du retard implacable des systèmes de transmission du ministère.

**L'inefficacité du découpage de services en bureaux, la superposition échevelée des échelons de la hiérarchie et la disqualification des missions de conseil et d'accompagnement des personnels scientifiques** sèment le trouble sur l'efficacité d'une administration gouvernée par des barons. Qu'en est-il également de la création d'une direction de l'enseignement supérieur culture dont on a demandé à l'IGAC d'en examiner l'hypothèse ? Et comment rendre à l'architecture une direction suffisamment forte pour lui offrir un rayonnement international mérité ?

La transversalité, ses frontières et la répartition de ses missions avec un secrétariat général vampirisant est un problème de fond qui se répercute

sur l'ensemble des missions patrimoniales.

**La direction développe ainsi une articulation anarchique entre le transversal (les départements) et le vertical (les services métiers).**

Dans le cadre de la RGPP, confortée par l'indigence de la nouvelle modernisation de l'action publique, on assiste à une prolifération de départements transversaux, plus ou moins malmenés, dans les directions centrales comme au secrétariat général : recherche, international, tutelle, juridique, publics, numérique, formation, informatique, multimédia et communication. Le flou des périmètres et compétences des missions transversales, encouragé par les politiques nébuleuses du secrétariat général, a généré des dysfonctionnements nombreux.

**Chacune de ces disciplines doit avoir son incarnation métier avec des objectifs et des compétences que seules les directions métiers peuvent conduire à bien.** Les batailles de transmissions, de prérogatives, les concurrences stériles, les doublons et labyrinthes de validation signent le chaos administratif des luttes de pouvoir qui n'ont pas lieu d'être. Notre crédibilité dans le cadre de partenariats interministériels est de plus en plus mise en doute.

**Une mise à plat des responsabilités de chaque département est demandée** pour aider au meilleur positionnement des missions et organiser des relations sereines entre les directions. Une charte du bon usage de la transversalité ne serait pas vaine. Les frontières avec le SG sont à rebâtir d'autant que la DGPAT se prend à douter de sa plus-value.

**Pour les affaires juridiques,** les obligations de rendre compte systématiquement de toute information dénote les problèmes de transmission et de cheminement de l'information et le choix de stratégies de transmissions parfaitement aléatoires entraînent tensions et chevauchements d'instructions, lutte stériles de pouvoirs.

**Aux affaires internationales,** la complexité des rapports avec le ministère des Affaires étrangères exaspère les différents précédemment énoncés. On devrait plutôt s'attacher à développer la représentation de professionnels du ministère au sein

de comités internationaux, la situation actuelle pointant l'utilisation à minima du potentiel humain du ministère.

**En communication,** si l'on défendra toujours une communication *métier*, encore faudrait-il redéfinir son rôle, et surtout son apport spécifique à la communication globale du ministère, en dehors de sa focalisation sur les manifestations nationales. Il lui est suggéré une attention et un accompagnement professionnel plus concret pour la valorisation des différents travaux conduits par les services de la DGPAT.

**La recherche,** en jachère, crie famine : on ne peut même plus parler de transversalités. La recherche patrimoniale, avec les moyens du bord, arrive tout juste à traiter de l'esclavage avec une ouverture sur la culture de l'immatériel. Des moyens et une consultation menée auprès des scientifiques de la direction devrait certainement laisser percer encore d'autres ambitions. La transversalité avec le secrétariat général ? Comment aurait-elle même lieu d'être tant le DREST est laminé par des volontés occultes de destruction.

**La loi Patrimoine annoncée reflète le manque de stratégie générale.** Chaque service *métier* a dû livrer des dossiers de colmatage, ne faisant état que de remises à jour, sans orientations d'objectifs politiques clairs. Est-on en droit d'attendre d'une Loi qu'elle se limite à des ajustements de dispositifs législatifs et des simplifications de procédures ? Quelle piètre ambition ! On ne s'étonnera d'ailleurs pas de ces procédures, puisque certains départements attendent toujours le retour de leur projet de service...

**Et, pendant ce temps-là, les frontières entre budgets privés et publics se fragilisent et les délégations de service public prolifèrent. L'essentiel ne devient-il pas la manipulation des indicateurs de performance par des gestionnaires zélés pour rendre des comptes d'excellence administrative ? Ira-t-on aussi jusqu'à la perte de notre spécificité de diffusion culturelle qu'était le maillage culturel formidable mis en place : cette proximité locale de la connaissance qui tend à disparaître au profit exclusif des grandes institutions.**

## Les secrétariats mécaniques

**L'évolution des métiers du secrétariat n'a pas été prise en compte. De nouvelles compétences sont requises et le fossé se creuse entre tâches et reconnaissances sociale, administrative, et financière : d'où notre combat pour la revalorisation de la filière administrative.**

**Les secrétariats perdent leur âme.** De moins en moins de tâches de secrétariat proprement dites et de plus en plus des missions mécaniques : les agents perdent le contact humain. Leurs correspondants, à tous les niveaux, disparaissent. Par exemple, on n'accompagne quasiment plus les chargés de mission dans leurs champs de compétences et l'implication légendaire des secrétariats dans les dossiers, les contacts multiples à établir, les liens sacrés avec l'aventure culturelle n'ont plus cours. Les chargés de mission se raréfient et, débordés, se sont vus, de plus, écrasés de toutes les tâches nobles et originelles du secrétariat au détriment de leur travail de fonds.

**On n'offre plus l'opportunité de ces liens de compagnonnage** avec leurs pairs d'autres secteurs, d'autres directions, d'autres régions. Le tissu des transmissions de connaissance et de compétence se résume à se saouler d'ordres et contre-ordres de courriels explosés. Le courrier n'est même plus attendu tellement il est réduit à la portion congrue. On commande par le virtuel, mais les travaux deviennent domestiques : des caprices de réunion ou urgences de cabinet intempestif font revivre les surchauffes des photocopieuses comme au temps jadis des stagiaires. Des « sous-couverts » à tire lorigot font courir les parapheurs pendant des lustres pour le plaisir de contenter les valideurs dans l'orgueil du pouvoir et l'assujettissement aux hiérarchies archaïques : que de temps et de signatures perdus !

**Les petites mains :** pour les missions extérieures, et comme beaucoup d'agents n'ont pas encore appris la leçon du Chorus DT, les secrétariats refont les petites mains pour pallier leur manque d'autonomie, et s'achèvent sur un logiciel un peu borné, pas adapté aux missions complexes, en particulier lors de questions d'accessibilité. Et puis, surtout, il y a le long chemin de croix des validations : un premier aller pour

motiver la demande, un second pour valider la commande : parapheurs en balades et impuissance à traiter l'urgence de certains départs. Quant à l'apprentissage de ces nouveaux outils, l'administration a inventé la formation en escalier : elle en offre à un ou deux agents seulement, et, à ces derniers de faire redescendre l'information à leurs collègues !

**Rhapsodie, Indigo, Goia, Samantha, Chorus DT.. : les logiciels pullulent,** mais sous des noms bucoliques se cache l'incroyable multiplicité de techniques nouvelles à assimiler et de surcharges de travail. Des outils qui changent les conditions de travail, et que l'administration se fait une joie de passer en douce sans aucune concertation et consultation des instances appropriées. Et l'oubli manifeste de les signaler dans les fiches de poste.

**Et puis, il y a la police accrue des logistiques :** l'administration devient papier et crayon du pauvre. La logistique, comme la gouvernance, atteint de jolis sommets d'indigence. Le 31/31, quant à lui, s'il entend les voix des demandes, n'a que peu l'écoute de la hiérarchie. Et on sait que les tracasseries domestiques font souvent les grandes aigreurs. Déshumanisation : on a retiré aussi aux secrétariats de participer au confort ordinaire des services en laissant les autres agents s'escrimer à ne pas avoir de réponses aux choses demandées. Beaucoup d'accès à des sites internet leur sont même refusés.

*Les sectorisations deviennent pathétiques : les secrétariats essayent de se situer, de se glisser entre des logiciels bourrus et des plate-formes téléphoniques. Le repli, l'isolement vers des tâches ingrates, multiples et peu complémentaires deviennent ce beau lot de la modernisation de l'État. Surtout, ne plus parler des possibilités d'évolution de carrière : elles deviennent dans ces conditions, et dans le refus d'une redéfinition intelligente des missions des secrétariats, impossibles. On demande désespérément en CHS CT, depuis plusieurs mois, qu'enfin l'IGAC conduise une inspection afin de redéfinir les justes missions des secrétariats, de les rendre constructives, cohérentes et valorisantes.*

## Humeur d'encadrements

Lorsque les administrations centrales d'un ministère comme celui de la Culture aspire à n'avoir pour seule vocation que des travaux d'expertise et de contrôle ; lorsque la RGPP s'est mise à sévir, qu'on a posé des bureaucrates à tous les échelons d'encadrements, que les hommes et les femmes de culture ont été invités à se jeter du navire ivre, on s'attendait, qu'avec une MAPTAM et une « modernisation » de gauche, le ministère allait s'emparer de démocratie culturelle et du bonheur au travail.

Mais, voilà l'administration qui part en gestion et en régression humaine, multiplie les signes de dégradation de la situation de ses personnels et s'en va afficher ses nouvelles vocations de ressources humaines en multipliant les formations stériles de management.

Souffrances physiques, morales, politiques : les encadrants nouveaux, mal informés des chocs qu'on pu ressentir les agents face à une RGPP convulsive, aggravent la situation de leurs agents, s'indiffèrent aux cumuls des missions, et, suivant la nouvelle gouvernance imposée, moquent des consciences professionnelles pérennes et balancent les bonnes volontés au rayon des minima.

Le harcèlement, s'il n'est pas toujours en direct ou uppercut, au hasard, peut renvoyer les vieux missionnaires du service public aux gestions de tâcherons, placer des insuffisants aux postes stratégiques, reculer, défaire les décisions ; on tracasse insidieusement les procédures, les organigrammes et les projets de services en mêlant les lenteurs aux hésitations, valsant avec des précipitations et des convulsions inhibant les agents : une modernisation de l'action publique pour enterrer les stratégies et responsabilités politiques d'une administration déjà sinistrée.

Vous connaissiez la salle\*, vous allez vivre son roman : en 1777, Dominique Vivant Denon écrivait *Point de lendemain*. \* salle Vivant Denon : salle de réunion au sous-sol du ministère de la culture, 182 rue saint-honoré

## Voyage cosmique au delà du mél : le numérique sans le savoir

**Après la fin de "Silicon Valois", la séquence dédiée au numérique organisée par le MCC, on peut se demander en quoi les agents sont associés à un tel événement. Et puis, c'est quoi le numérique ?**

C'est la question que tout le monde se pose et qui, de fait, semble laisser cette "spécialité" aux seuls "experts". Ce terme générique est un trompe-l'œil, il ne désigne en fait qu'une multitude d'outils et de pratiques pour lesquels nous sommes de près ou de loin conviés.

Au-delà du mél, de l'internet ou des smartphones, en quoi sommes-nous agents ou citoyens invités aux enjeux, aux débats, aux perspectives, aux questions qui devraient nous intéresser pour faire de nous des acteurs et non pas seulement des suiveurs, des consommateurs ou pire des "produits" (divulgateurs à l'insu de notre plein gré quantité d'informations personnelles qui sont ensuite monnayées).

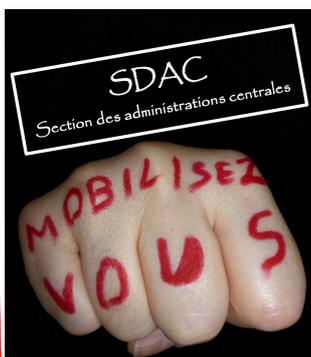
C'est sans doute ce qui manquait à Silicon Valois.

L'événement a surtout servi à évangéliser une ministre et son Cabinet à ces questions, à se réconcilier avec des "communautés numériques", ces communautés qui ne nous attendent pas pour être des acteurs et s'emparer des outils voire les inventer ou renouveler des pratiques (artistiques, culturelles, sociales, économiques). Silicon Valois après l'Automne numérique c'est encore trop de l'entre-soi pour les déjà-connectés. Certes, une journée de codage pour des populations qui en sont éloignées, c'est bien, sauf que ce sont des associations qui font le boulot, le ministère n'offrant qu'une visibilité qui ressemble à de la bonne conscience.

Les agents dans tout ça ? Les citoyens non "cablés" ? Et tiens, la politique de l'EAC ? Ça se résume à peu d'envergure : point sur les pratiques des jeunes (on en est encore là, à faire encore des points tellement on semble largué !), une évolution du portail histoire des arts (révolutionnaire !), numéridanse (bravo mais rien de neuf), des "projets numériques" menés dans le cadre du dispositif "10 mois, 10 mots" (on frémit !)...

Oui certes, innover pour une administration, c'est difficile, cela se réduit à n'être - parfois - qu'une caisse de résonance de ce qui se passe dans la vraie vie mais dans notre beau ministère, on rêverait d'associer les personnels à un débat sur ces questions, les initier à des pratiques émergentes, les former à de nouveaux outils (imprimantes 3D, pratiques artistiques assistées par ordinateurs), leur offrir des clés pour maîtriser les nouveaux concepts...

*Ce que l'on pourrait mettre en place pour les agents serait alors le préambule à un élargissement, une vraie politique ouverte à toutes et à tous !*



**AGENTS DE CENTRALE  
N' HESITEZ PAS  
A NOUS CONTACTER,  
A ADHERER**

**[sdac.cgt-culture@culture.gouv.fr](mailto:sdac.cgt-culture@culture.gouv.fr)**

01 40 15 51 70/51 74

## Loi Sauvadet : un MCC plus fort avec plus de fonctionnaires

**Les emplois permanents de l'État doivent être occupés par des fonctionnaires. Cela constitue un principe fondamental du Statut général de la fonction publique**, inscrit à l'article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Pour faire face aux besoins du service public et assurer sa continuité sur l'ensemble du territoire, le Statut général a uniquement permis, à titre dérogatoire, le recours à des agents contractuels. En 2005, le législateur a intégré le CDI dans le droit de la fonction publique, permettant ainsi de stabiliser à minima la situation, parfois précaire, d'un nombre important d'agents contractuels. Toutefois, sauf à affaiblir le cadre statutaire de la fonction publique, le CDI n'a pas vocation à rester autre chose qu'une exception à la règle statutaire de l'emploi titulaire. Pendant des années, le ministère de la culture et de la communication a très largement dérogé au Statut général de la fonction publique, en recourant de manière importante à l'emploi contractuel afin de pourvoir illégalement des emplois permanents.

**A l'instar de l'ensemble des employeurs publics, le ministère doit aujourd'hui faire preuve d'exemplarité et de responsabilité, en régularisant la situation de ses agents contractuels.**

Dans le cadre des objectifs de la loi du 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », le ministère doit offrir des perspectives réelles et immédiates d'accès à l'emploi titulaire aux agents contractuels éligibles au dispositif, qui œuvrent, pour certains depuis de très longues années, avec leurs collègues fonctionnaires, pour un service public culturel de qualité.

**La valorisation de leurs compétences et la reconnaissance de leurs acquis professionnels doit ainsi amener à l'ouverture de concours réservés dans les meilleures conditions pour les agents et pour le service public.**

De manière plus générale, la CGT-Culture veille à ce que le ministère remette en route toute la machine des concours pour tous les corps du ministère.

## La SDAC c'est quoi ?

La Section des administrations centrales, SDAC, relève de la CGT-Culture, union de huit syndicats de différents secteurs culturels (archéologie, monuments, musées, DRAC...).

L'action de la Section des administrations centrales, SDAC, a pris corps le 14 avril 2011. Cette section recouvre : le secrétariat général (SG), la direction générale des patrimoines (DGPAT) la direction générale de la création artistique (DGCA) la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC) la délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF), le Ministre et ses services rattachés (Valois : cabinet, inspection générale des affaires culturelles,...) Chaque administration et site sont représentés. Ainsi Valois, Bons-Enfants, Pyramides, Saint-Cyr et Beaubourg pourront témoigner des problèmes qui leur sont spécifiques.

cgt-culture : <http://www.cgt-culture.fr>

sdac : <http://www.cgt-culture.fr/spip.php?rubrique292>

adhésion : <http://www.cgt-culture.fr/spip.php?rubrique8>