



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

## Sommaire

### Page 1

Édito :

- Pourquoi se syndiquer ?

### Page 2

- BILAN SOCIAL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

### Page 3

- Management et numérique  
- PLF 2017 : quelles conséquences sur l'emploi en administration centrale ?

### Page 4

- Ont-ils perdu l'agenda social ?

**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.**

## Édito

### Pourquoi se syndiquer ?

Les Français seraient fâchés avec les syndicats. Mais comment s'étonner de ce constat quand on sait que les médias en France appartiennent à des milliardaires et/ou de riches industriels, Bolloré, Pinault, Lagardère... On n'attend pas, dès lors, d'information objective sur les soubresauts économiques et sociaux qu'affrontent les vrais gens au quotidien de leur vie. Les syndicats seraient perçus au mieux comme des réactionnaires preneurs d'otages ou comme des corrompus à l'instar de la classe politique ! Dans ce tableau peu amène, pourquoi se syndiquer ?

A la différence des politiques, les syndicats regroupent des gens comme vous et moi, issus de votre milieu professionnel, qui travaillent comme vous et partagent votre même destinée laborieuse. Ils n'ont pas de primes chapeau liées à leur fonction de vous défendre, pas de retraite privilège, pas de « ticket » pour siéger en Comité technique ou CHSCT, pas de stock-option, pas de voiture de fonction ou de compte off shore. Mais qu'est-ce qui motive alors vos représentants syndicaux ?

Si ce n'est l'appât du gain, ça ne peut être que des idées et des valeurs de justice sociale à défendre. C'est à la fois toute leur force et leur faiblesse. De grandes idées certes mais aussi des analyses alternatives de ce monde en mutation, parmi les sphères économique, écologique, éducative, culturelle, sociétale... L'immense majorité des syndiqués et de leurs représentants ne font pas métier de leur militantisme. Car se syndiquer c'est d'abord s'intéresser à ce qui nous regarde (et dont on nous fait croire l'inverse !), s'intéresser au destin de son entreprise ou administration, savoir comment cela « marche » (ou pas), quels sont les projets de transformations réels ou cachés, prendre part aux décisions qui impliquent l'ensemble de la communauté de travail, réfléchir à ce qui vient « d'en haut », faire des liens avec ce qui se joue ailleurs (gouvernements, Europe, Monde).

Mais plus encore, c'est expérimenter une solidarité, que l'on n'est rien tout seul, que l'on doit beaucoup à ceux présents ou qui nous ont précédés, parfois au sacrifice de leur vie, qu'ensemble nous pouvons inclure nos propositions et œuvrer pour un monde moins inégal. Militer c'est résister à la contamination de l'individualisme. C'est défendre l'individu pris dans l'opposition irréductible des intérêts de castes ou de pouvoir. C'est se respecter et faire respecter ce que nous sommes, petits certes, mais grands par la dignité et le nombre. C'est enfin lutter contre l'inhibition, le sentiment d'impuissance, devenir acteur, à sa mesure mais être acteur enfin ! Les puissants ont leurs syndicats et ne se privent pas d'être solidaires entre eux. Les mois et années à venir vont être troublés et synonymes de régression à tous égards, il est temps de nous engager pour que notre destin commun ne nous échappe pas. Les syndicats sont ce que vous en faites, ils sont à votre image et leur puissance, leur légitimité sont à l'aune de votre intérêt et de votre implication.

Franck Lenoble  
Secrétaire de la Section des administrations centrales

## BILAN SOCIAL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

**Pour réduire les injustice, changer les mentalités et la réalité... il y a encore du boulot !**

Il convient tout d'abord de noter que le bilan social présenté cette année porte sur les données 2014 alors que le précédent portait, en toute logique, sur les données 2013.

Comme l'année passée, nous avons formulé la demande d'une note de synthèse introductive au bilan social qui présente à grands traits, du point de vue de l'administration, les principaux éléments d'analyse. Note de synthèse dans laquelle l'administration tracerait quelques perspectives essentielles : en matière de gestion prévisionnelle et un peu programmatique des grandes questions sociales.

Cette demande persistante de la CGT a reçu une réponse plutôt positive de l'administration. Nous allons probablement néanmoins devoir insister encore un peu pour qu'elle prenne un caractère officiel et qu'une telle démarche prospective serve aussi d'appui à la définition concrète de l'agenda social et à des cycles de discussions avec les organisations syndicales autour justement des grandes priorités sociales.

Nonobstant ces considérations un peu stratégiques, nous avons mis en exergue quelques chiffres parmi les plus prégnants mais qui, à epsilon près, ne font que confirmer les grandes tendances constatées l'année dernière.

On peut voir ainsi, sans surprise, que le pyramidage global des emplois inscrits au titre 2 (budget de l'État) continue de poser un gros problème d'équilibre et de justice. Sur 3558 emplois exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP), côté fonctionnaires 1172 sont en catégorie C, 666 en B, et 1068 en A ; côté non titulaires : 95 en C, 115 en B, 442 en A.

Sans surprise encore, on peut voir également que ces déséquilibres catégoriels se retrouvent très fortement dans la filière Administrative et la filière Accueil Surveillance et Magasinage, ce qui ne cesse d'apporter de l'eau au moulin de nos revendications prioritaires en direction de ces personnels. A contrario, les chiffres montrent assez clairement qu'une concertation efficace et des travaux réguliers sur la structure d'une filière, sur sa valorisation et sur les perspectives de carrière qu'elle peut offrir portent leurs fruits : c'est le cas en l'occurrence, même si tout n'est pas parfait là non plus, de la filière Métiers d'art. Il n'y a donc pas de fatalité dans ce domaine si important de la carrière des agents et de leur pouvoir d'achat : il faut donc continuer à se battre, à rassembler et à agir ensemble. Le bilan social de l'administration centrale est par ailleurs marqué par la prédominance des femmes dans l'effectif : 59% des agents non titulaires ; 55% des fonctionnaires. Si on met ces chiffres en miroir de celui relatif à la part des femmes dans l'encadrement supérieur - seulement 32% -, on peut raisonnablement affirmer, qu'en dépit d'une prise

de conscience et de premiers travaux, il reste un énorme chemin à parcourir pour changer les mentalités et la réalité.

D'autre part, bien que les statistiques ethniques demeurent interdites dans notre beau pays, nous sommes revenus, comme nous le faisons régulièrement, sur une question fondamentale à nos yeux, celle que dans un langage choisi on nomme « diversité ». Et là aussi, il n'y a pas besoin d'être grand clerc pour voir que notre ministère est en retard et qu'il lui reste encore à déployer une politique volontariste pour changer les choses.

Des discussions sur la mise en place de labels sont en cours. Même si ces derniers n'apporteront pas toutes les réponses à un problème qui traverse en profondeur toute notre société, ces travaux doivent aboutir rapidement. Ce sera en effet une étape importante dans la lutte inlassable contre toutes les discriminations.

Le dernier élément, parmi tant d'autres, que nous souhaitons faire ressortir tient à la pyramide des âges de l'administration centrale. Dans ce domaine aussi, les chiffres sont implacables et préoccupants pour la pérennité, si on n'y prend garde, de nos grandes missions et quant à la transmission et au renouvellement des savoirs et des savoir-faire. Les tableaux montrent ainsi que 47% des effectifs ont entre 50 et 65 ans (ce chiffre était de 44% sur les données 2013).

Nous avons donc pour la énième fois mis l'accent sur la nécessité impérieuse pour ce ministère et son administration de développer, enfin, une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui soit étroitement coordonnée avec les politiques de formation. Il en va de l'avenir de ce ministère, de sa capacité à anticiper, à se régénérer et à se rajeunir pour repenser et refonder ses politiques ; non pas sous l'effet d'un quelconque jeunisme ou pour céder à la mode d'une modernité confuse mais pour continuer à défendre le rôle et la place centrale de la culture dans notre société et dans un pays ouvert au « Tout-Monde » cher à Édouard Glissant. Nous l'avons dit encore et nous allons continuer à le dire.

## Management et numérique

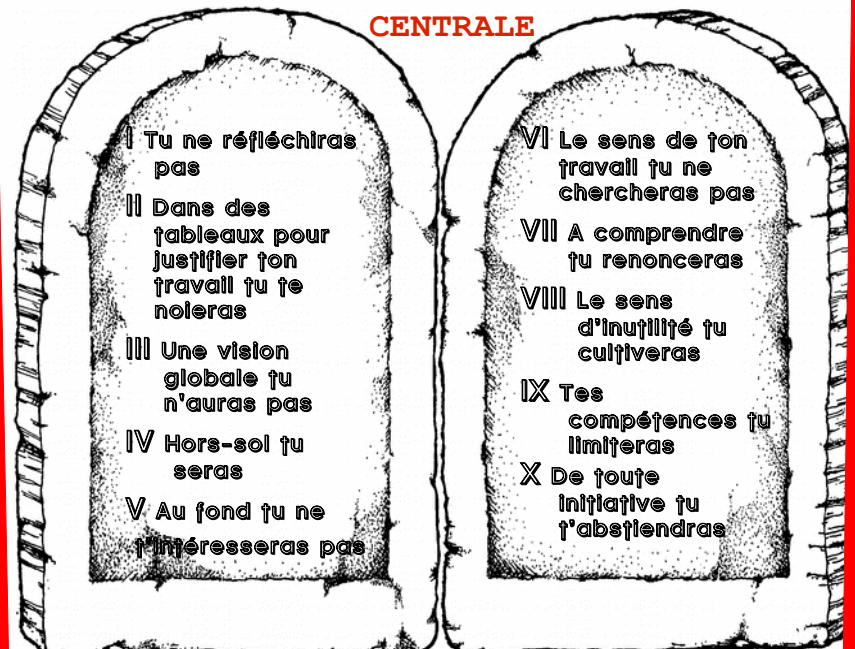
Au XVIII<sup>e</sup> siècle apparaissent les premiers manuels de management. Ils concernent un cadre domestique, lieu de relations personnelles. On ne pensait pas encore à organiser le travail, uniquement à perfectionner les outils. Ce n'est qu'avec Taylor (ingénieur américain fondateur de l'organisation scientifique du travail et du management scientifique) qu'on s'attache, outre les machines, à étudier les humains : le management est né. Dès lors, puisqu'il s'agit d'étayer une méthode scientifique, tout ce qui est quantifiable sera quantifié et le non quantifiable - les relations humaines - seront écartées. Le taylorisme c'est la gestion scientifique de l'entreprise expurgée de l'émotionnel et des relations individualisées. L'idée est qu'en rationalisant au maximum l'environnement de travail, on crée les conditions d'un travail conforme et ...efficace ! La mesure, les statistiques, le chronomètre s'affranchissent du savoir-faire autrefois réservé à l'ouvrier. Le manager par son contrôle capte ce savoir-faire et substitue à l'oralité (premier management) les objectifs et les processus. Ne reste que l'efficacité promue comme morale. La révolution numérique - si l'on peut dire ! - pousse à l'extrême cette idéologie. Le management est intimement lié à celui de ces nouvelles technologies. Ce qui explique une dépersonnalisation croissant avec les techniques, notamment numériques. Les relations personnelles directes sont remplacées par des médiations. C'est sans doute une limite qu'il conviendrait parfois de ne pas dépasser si l'on considère l'entreprise comme, encore, une société humaine. Pour prendre un exemple parmi les multiples applications qui s'ajoutent comme autant de strates au MCC, la gestion du courrier par le logiciel GOIA est un exemple de ce management excessif. La technologie a toujours quelque chose de fascinant, elle donne à l'être humain le sentiment d'être tout puissant mais alors que la gestion du courrier nécessitait avant des relations humaines, il ne faut maintenant plus que son écran d'ordinateur pour gérer des demandes et les transmettre, sans sortir de son bureau, parapheurs sous le bras. Plus n'est besoin de discuter, d'échanger et partager des idées, un commentaire en marge de la demande fera l'affaire aussi bien qu'un commentaire pour liker ou non un statut sur Facebook. Il y a de la part des concepteurs une volonté de puissance alors que, peut-être, nous nous perdons nous-mêmes à trop vouloir tout gérer par des applications A qui profite vraiment cet entassement

de logiciels ? In fine, l'être humain doit avoir le dernier mot en adoptant ou non ces nouveaux usages.

## PLF 2017 : quelles conséquences sur l'emploi en administration centrale ?

Les emplois au MCC, dans le cadre du projet de loi de finances 2017, ont été présentés au dernier Comité technique ministériel. Au global, on peut souffler un peu : la balance entre les postes créés et les postes supprimés n'aboutit en effet à aucune nouvelle perte. Ceci étant, pour l'administration centrale, 19 postes seront supprimés, plus 3 dans les Services à compétence nationale. Le MCC faisant pleinement partie d'une société qui souffre de Powerpointite aiguë et carabinée, la présentation donne des données neutres : 19 ou 100, on ne voit pas la différence. A ce tarif-là, pourquoi pas 150, 35 ou... 48 ! Nous avons donc demandé à l'administration de nous donner le détail des postes qui vont être supprimés. Y aurait-il soudainement des besoins dont nous n'aurions plus besoin ? Comment les missions seront-elles touchées ? Des missions vont-elles disparaître dans le trou noir de ces suppressions arbitraires et technocratiques ? Comment les charges de travail seront-elles réparties sur les autres postes, souvent déjà surchargés ? Finalement, nous exigeons de parler du fond et du sens du travail des agents d'administration centrale. Le sens, que nous avons tant de mal à trouver en cette période.

## LES RÈGLES FONDAMENTALES POUR RÉUSSIR ACTUELLEMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE

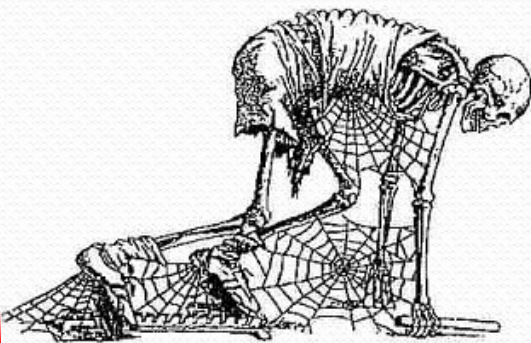


## Ont ils perdu l'agenda social ?

On ne voit en effet rien venir ou si peu sur des points pourtant très attendus par les personnels :

- les carrières et notamment le repyramidage de la filière administrative ;
- la sortie du dérogatoire de 7 établissements publics qui le sont à ce jour par décret et de 2 autres par la loi ;
- le respect scrupuleux de l'accord du 8 juillet 2015 sur la déprécarisation de l'emploi et le retour à la règle ;
- la mise en place d'une protection sociale complémentaire (mutuelle-prévoyance) digne de ce nom et valable pour tous les agents du ministère sans exclusive ni favoritisme de chapelle mais dans le respect de l'égalité de traitement ;
- quant à l'emploi, les additions qui ne manqueront pas d'être faites à l'issue de ce quinquennat ne seront pas favorables à notre ministère, miné par le sous-effectif et la précarité.

**Agent de la  
filière administrative  
attendant le repyramidage**



Tout ceci est un peu affligeant et surtout parfaitement révoltant mais entendons-nous bien, il n'y a rien d'inéluctable ni d'irréversible.

Ne cédon pas aux manœuvres grossières et tentatives de division. Notre destin est lié et il nous appartient. C'est tous ensemble, unis et solidaires, Administration Centrale, Ministère dans son entier que nous devons continuer le combat et faire avancer nos revendications.

## Pour les fêtes

### MENU SPECIAL Administration centrale

**Le ministère vous sert sa soupe tous les jours !!!**

#### ENTREE

Buffet de tableaux justifiant le travail (notre spécialité)  
Salade mixte de logiciels  
Cocktail de fiches de poste surchargées, sauce RPS

#### 1ER PLAT

Lit d'excels en gelée  
Bouillon de Sémaphore  
Vol au vent de promesses  
Carpaccio de fiches de poste

#### 2EME PLAT

Tartare de missions  
Management en daube  
Cervelle farcie à la Télémac  
Pigeon amaigri et sa sauce RIFSEEP allégée  
Repyramidage roulé dans la farine, sauce amère

#### DESSERT

Sorbet de perte du sens du travail  
Meli-melo de réorganisations  
Flambée de suppressions de postes  
Mille-feuille de validations hiérarchiques

Boisson : Cuvée « Biep-Mobilité » (mis en ligne au Château)

#### ANIMATION PENDANT LE REPAS :

Vente à perte des immeubles de l'administration centrale

En cadeau le RAPPORT RGPP JAMAIS UTILISÉ

**AUCUNE RESERVATION N'EST EXIGÉE,  
IL Y EN AURA POUR TOUT LE MONDE**



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

sdac.cgt-culture@culture.gouv.fr  
01 40 15 51 70/51 74

**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>