



## XI<sup>ème</sup> congrès de la Cgt-Culture

### Rapport d'activité 2013 – 2016

#### Introduction générale

Notre précédent mandat syndical s'était achevé, malgré l'alternance, dans un environnement international et national marqué par le développement des politiques d'austérité budgétaire, par des réformes structurelles d'initiative libérale et dictées par l'Europe des marchés.

Sur le plan international, la situation s'est détériorée, les conflits se sont multipliés jusqu'aux portes de l'Europe. Des millions de réfugiés ont quitté leur pays en recherche d'espaces pacifiés. L'Europe, loin d'être exemplaire, a multiplié les obstacles et trouvé mille raisons pour ne pas accueillir dignement ces populations. Nous avons participé à journée mondiale pour la paix et soutenu les luttes pour la défense et le développement droit d'asile et un meilleur accueil des réfugiés.

Alors que les attentats se multiplient depuis de nombreuses années un peu partout dans le monde, ceux-ci frappent la France dès novembre 2015 et se poursuivent en 2016. Les fractures sociales apparaissent au grand jour, le racisme, le repli identitaire, les discriminations. Pour toute réponse, le gouvernement restreint les libertés publiques et met en place l'état d'urgence confiant dès lors aux préfets des prérogatives du pouvoir judiciaire. Avec la Cgt, nous avons exigé une réponse sociale et économique prenant en considération les six millions de privés d'emplois et un vaste plan d'investissement - en particulier dans les domaines culturels et éducatifs - seuls susceptibles de redonner espoir et confiance dans l'avenir aux territoires oubliés de la République.

Tout au long de ce mandat, celui-là même qui nous a été donné par le X<sup>ème</sup> congrès, ici à Quiberon en octobre 2013, nous avons été confrontés à la continuité des politiques de désengagement de l'État au profit du patronat qui a bénéficié de mesures fiscales inédites, tel le CICE<sup>1</sup>, et sans aucune contrepartie en matière d'emploi notamment. Dans cette logique qui laisse assez peu de place au progrès social, les droits sociaux connaissent un important mouvement de régression : réforme des retraites et de la protection sociale, loi travail, loi Macron, détérioration des services publics, etc. C'est dans ce contexte que nous avons déployé la campagne Cgt sur le « coût du capital » et construit, entre autres, les mobilisations contre le projet de loi travail pour en exiger maintenant l'abrogation.

L'acte III de la décentralisation qui a associé réformes législatives (loi Maptam en 2014 et NOTRe en 2015<sup>2</sup>) et réglementaires, ainsi que la revue des missions, a modifié considérablement le paysage territorial et administratif national ; la démocratie n'en est pas sortie grandie. Si la compétence culture accède au statut de compétence partagée entre l'Etat et les Collectivités en août 2015 supprimant ainsi la clause de compétence générale, la

1 Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

2 Loi 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

possibilité offerte de délégation de compétence aux Collectivités affaiblit dangereusement les prérogatives de l'Etat dans le domaine de la culture.

Le découpage arbitraire de la nouvelle carte des régions a vu celles-ci passer de 22 à 13. Le pilotage de ces réformes conduites à marche forcée depuis l'Elysées et Matignon a soustrait aux ministères leurs prérogatives en leur ôtant quasiment toute marge de manœuvre. Cette hyper-concentration au plus haut de l'Etat s'est déclinée au niveau régional où les préfets ont mené ces projets de manière autoritaire.

Pour autant, les inégalités territoriales ne sont pas corrigées et la mise en concurrence des territoires devient la règle.

Ironie de l'histoire, alors que le gouvernement et le Premier ministre en tête nous promettaient monts et merveilles en matière de proximité, de simplification administrative et d'écoute des usagers, nous assistons à la construction d'une usine à gaz qui éloigne un peu plus les administrés des décisions et du droit à les interroger et à les évaluer. Cette double injonction contradictoire résulte d'un Etat qui se montre incapable de renoncer au centralisme et au parisianisme d'une part, et qui de l'autre tourne constamment le dos à ses responsabilités fondamentales devant les citoyens et la République.

Quant au service public culturel, il souffre lui aussi cruellement de la persistance du désengagement de l'État, de la mise en concurrence de ses activités, du développement du dumping social et de l'accroissement des inégalités culturelles. Ce désengagement se traduit très concrètement dans les chiffres : on ne peut pas en effet amputer les subventions allouées aux Collectivités territoriales de onze milliards sur trois ans sans faire de gros dégâts. Services publics culturels tronqués, fermetures de salles, annulations de festivals, abandon pur et simple de projets, licenciement de professionnels de la culture, la liste des conséquences de ces choix désastreux est édifiante et très longue.

Le budget du ministère a connu lui aussi une baisse de près de 6 % sur les années 2013 et 2014. Il est à nouveau en hausse depuis 2016 et, si l'on en croit les tabloïds, devrait atteindre 1,1 % du budget de l'État en 2017. C'est surtout un budget qui cache, à peine, le temps d'une campagne électorale, les grandes difficultés des réseaux de missions ministérielles : archives, archéologie, musées, monuments, enseignement supérieur, services déconcentrés, spectacle vivant, etc.

A la suite des scrutins de 2014 qui ont vu une augmentation significative des suffrages de l'extrême droite, la Cgt-Culture a rappelé à la ministre sa responsabilité toute particulière compte tenu de son poste et du rôle que doit jouer la politique culturelle pour « faire société ». A cette occasion, nous avons exigé un changement de cap immédiat et résolu dans la politique économique et sociale du gouvernement.

Par la suite et dès mai 2015, après une rencontre entre

Philippe Martinez, la Cgt-Culture et la Fédération du spectacle, consciente que les inégalités culturelles vont grandissantes, que la mise en œuvre des droits sociaux et culturels n'est pas une priorité pour le gouvernement, que l'État se désengage du service public culturel, la Cgt publie une déclaration qui fera date, intitulée : « la Culture, une priorité pour la société, une priorité pour la Cgt ».

### **Quel bilan de notre activité depuis trois ans au ministère de la culture ?**

#### **Politiques et moyens : changer le logiciel !**

Nos revendications relatives à un **agenda des politiques publiques et des politiques de contenus** permettant d'engager le débat avec le ministère ont été trop partiellement entendues quoique la pauvreté du débat politique dans la société, l'inexpérience et le corsetage des cabinets ministériels, les dérives gestionnaires et bureaucratiques de l'administration aient rendu quasi impossible la possibilité d'engager un débat de fond.

En outre, la valse des ministres de la culture (trois ministres et quatre cabinets en un quinquennat) a définitivement contrarié les tentatives de dialogue qui ont pu s'instaurer notamment au printemps 2014, suite à la montée de l'extrême droite aux élections. Le dialogue s'est alors engagé sur les inégalités culturelles, le rôle et la place du ministère auprès des Collectivités. Il a pu reprendre à la fin de l'année 2015, après les attentats.

Ainsi un cycle de discussions ayant pour thème « culture et citoyenneté » a été ouvert par la ministre. Les questions de démocratisation culturelle et de démocratie culturelle, loin de s'opposer, ont été débattues et même portées par la ministre début 2016. Maintenant, la question des droits culturels est inscrite dans la loi NOTRe ; la responsabilité de l'État et des Collectivités est donc posée, le chantier est ouvert.

Toujours en matière de décentralisation, à l'automne 2013, après un charivari d'amendements sur la compétence culture au projet de loi Maptam, la Cgt-Culture et la Fédération du spectacle adressent une lettre au Président de la République sur « culture, compétence partagée entre Etat et Collectivités ». Cette revendication trouvera son aboutissement définitivement en août 2015 avec la loi NOTRe.

Les mesures de décentralisation se sont poursuivies de manière concrète avec la délégation de compétence sur l'économie du livre et l'industrie du cinéma à la région Bretagne en septembre 2015. Nos échanges avec les représentants CGT du conseil économique, social et environnemental régional de Bretagne a permis de marquer une opposition forte à ce projet de délégation de compétence sans pour autant le contrarié complètement.

Or pourtant, avec ce projet, le gouvernement et les pouvoirs publics prennent le risque, et il est grand, de favoriser une culture à la carte, porteuse de replis et de reculs sociaux et sociétaux. Ils prennent aussi le risque de dispersion et de dilution du service public. Ce service public, qui, certes, doit se perfectionner et se renforcer, mais qui permet de rassembler et de faire société.

**La loi LCAP**<sup>3</sup>, d'inspiration libérale, n'a pas répondu à toutes nos espérances, loin de là. Après un parcours chaotique qui a vu la suppression complète du volet archives du projet de loi, nous avons porté des amendements pour consolider le service public culturel, le

3 Loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine.

démocratiser et y renforcer la place des usagers. Une mobilisation construite au début de l'année 2016 dans l'unité la plus large a permis de mieux se faire entendre des parlementaires.

En définitive, les changements de ministre ont contrarié les espoirs et affaibli considérablement le ministère. La lecture en commission mixte paritaire a définitivement mis en évidence la très grande faiblesse du ministère notamment dans le secteur de l'archéologie, qui a fait l'objet d'un compromis balayant les avancées obtenues auparavant par la Cgt. La création d'un CNESERAC<sup>4</sup> au sein du ministère de la culture consacre la spécificité de l'enseignement supérieur et la recherche au ministère et l'oblige enfin à se doter d'une instance consultative qui rendra son avis notamment sur « *les orientations générales de la politique du ministre chargé de la culture en matière d'enseignement supérieur et de recherche dans les domaines de la création artistique, de l'architecture et du patrimoine* ».

**Les crédits budgétaires** des années 2013 et 2014 ont connu une baisse de 6 % ; la « Marche pour la culture » et contre les suppressions de crédits initiée par un consortium d'organisations professionnelles et syndicales dans lequel la Cgt-Culture a pris toute sa place a permis des dégels de crédits dans un premier temps. Il a fallu attendre l'année 2016 pour enregistrer à nouveau une hausse de crédits ; les prévisions pour 2017 sont annoncées avec une hausse de 5 % et le budget du ministère devrait atteindre les 1,1 % du budget de l'État.

**Les politiques de suppressions d'emplois** se sont poursuivies pour connaître enfin une pause en 2017 ; c'est la Cgt-Culture qui a comptabilisé près de 700 suppressions de 2012 à 2016. Pour 2017, le ministère annonce l'arrêt de toute suppression sur son budget et des créations sur les budgets de certains établissements ouverts à la visite pour assurer les missions de sécurité.

**L'administration centrale** du ministère reste toujours sous le coup de la Révision Générale des Politiques Publiques. La perte de repères et de sens mais aussi d'expertise consécutive à de multiples réorganisations ainsi que des dérives gestionnaires n'ont pas permis d'anticiper des évolutions majeures et de co-construire des politiques publiques culturelles ambitieuses et au service de tous. Le lien avec les services déconcentrés est très abîmé. Il est pourtant essentiel de le retisser si nous voulons que le ministère de la culture reste un ministère de plein exercice.

L'annonce au coeur de l'été 2015 du **projet de délocalisation de l'administration centrale** en périphérie de Paris a fait une nouvelle fois la preuve que la politique immobilière de l'État est la deuxième lame du rasoir pour saper la place et le rôle de l'État. La Cgt-Culture a porté une pétition à l'adresse du Premier ministre contre ce projet ayant aussi des conséquences néfastes pour les Archives nationales, service à compétence nationale. Mais le projet de délocalisation n'a pas été retenu en raison notamment de la forte mobilisation pétitionnaire des personnels.

Cependant, la spéculation immobilière va bon train. Projet de vente de Pyramides et Richelieu, amputation du site parisien des Archives, fermeture du site informatique de Saint-Cyr et des Archives à Fontainebleau sont les orientations de l'actuelle ministre. Bien plus qu'une

4 Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistique et culturel.

opération strictement immobilière, c'est bien des pans entiers de missions de l'administration centrale que la ministre est en train de saborder.

Consciente des enjeux dans ce domaine, dès l'automne 2013, la Cgt-Culture avait exigé que le ministère de la culture définisse une politique immobilière ministérielle qui prenne en compte les spécificités notamment patrimoniales de notre département afin de le protéger contre ces politiques destructrices. Nous avons ainsi proposé de soumettre à étude notre projet de pôle II du ministère à Paris, en parallèle des Bons-enfants, pour rassembler des services d'administration centrale et de sièges d'établissements sur un même site avec des équipements sociaux mutualisés pour les personnels. Bien que ce projet n'ait pas été retenu par le ministère, il garde toute sa pertinence et il faut continuer à en demander l'expertise.

**La réforme territoriale**, initiée par un gouvernement plus empressé de supprimer des emplois que de garantir un meilleur service public aux usagers, nous a interrogé sur les fondements même du ministère et le sens de sa refondation.

Nous avons d'abord exigé un bilan de la décentralisation et de la déconcentration culturelles pour mieux mettre en œuvre les ajustements nécessaires dans un pays où la nécessité des politiques publiques culturelles reste hélas encore à démontrer. Cet exercice aurait permis d'apprécier le niveau de coopération entre les services déconcentrés du ministère, les collectivités et les usagers notamment. Ce bilan nous a été refusé.

En lieu et place, le gouvernement a produit une réforme d'une très grande brutalité envers les personnels, cassant les collectifs de travail en mettant en œuvre une organisation administrative excessivement bureaucratique et libérale sous la forme de spécialisation par pôles des sites des **DRAC**<sup>5</sup> en en supprimant au passage treize.

Nous aussi, nous avons souffert de cette absence de démocratie et de cette hyper-concentration dans le pilotage de cette réforme au plus haut de l'Etat. Pour autant, nous n'avons pas baissé la garde. Nos travaux ont permis d'y voir clair, de continuer à revendiquer un ministère de plein exercice avec des services sur l'ensemble du territoire. Nos tracts, nos actions, en bus notamment à Guéret et à Nantes, nos journées d'études avec la commission exécutive ou à UL<sup>6</sup> Cgt de Dole nous ont permis d'être au plus près des personnels, de les défendre ainsi que les missions du ministère et construire avec eux notre ambition d'un service public culturel au plus près des usagers jouissant de tous leurs droits culturels. Tous ces exercices, même dans la difficulté, nous ont renforcés. Enfin, la journée d'action et de grève du 31 mars 2016 dans l'unité syndicale la plus large a enfin fait comprendre au ministère la gravité de la situation. Aujourd'hui, les inspections se multiplient dans les services pour constater ce que nous analysions dix-huit mois avant et pour enfin apporter des réponses aux personnels et aux usagers. Les travaux se poursuivent avec le CHSCT<sup>7</sup> ministériel qui a la délicate tâche de contribuer à élaboration d'un plan d'action et de lutte contre les risques psychosociaux et de trouver des pistes pour permettre la reconstruction des collectifs de travail dans un milieu très détérioré.

Nous savons que la tâche est immense pour maintenir les treize DRAC, et en définitive les près de soixante-quinze

sites déconcentrés du ministère, actifs, efficaces et au service des professionnels et des usagers sur l'ensemble du territoire et garantir les droits culturels ; c'est aussi notre responsabilité de première organisation syndicale du ministère de la culture.

Après la mise en échec de la maison de l'histoire de France de Nicolas Sarkozy en 2012, **les Archives nationales** font face à une nouvelle attaque niant démocratie, missions services public, moyens et emplois. Elle se traduit notamment par la menace de fermeture définitive de Fontainebleau et l'amputation du site parisien de 10 000 m<sup>2</sup> de magasins et de bureaux. Les conséquences seraient la saturation du site de Pierrefitte, la paralysie et la muséification de Paris, mais aussi la dépense de plus de 200 millions d'euros pour construire un nouveau bâtiment. En clair, l'ambition politique portée pour les Archives et leur refondation lancée en 2004 et qui a, elle, coûté 250 millions d'euros, est stoppée sans ambages. Avec le retrait du volet Archives dans la loi LCAP, l'ensemble confine à un reniement historique. Nous nous y opposons, le combattons et exigeons l'abandon de tous ces projets néfastes.

Toujours dans le domaine patrimonial, en **archéologie**, la dérégulation n'a pas été corrigée à hauteur des espérances et des nécessités malgré de fortes mobilisations. Les capacités opérationnelles du service public sont entamées.

Dans les **musées**, les questions d'hyper-fréquentation et d'ouverture des établissements sept jours sur sept, associées au modèle économique dominant, sont venues percutées les questions de démocratisation et de service public. Si François Hollande a dû en rabattre sur sa proposition des 7/7, le devenir des musées doit être interrogé si nous voulons que ces institutions s'inscrivent pleinement dans la vie de la Cité et oeuvrent au renouvellement de la démocratisation culturelle.

Les **monuments nationaux** n'ont pas non plus été épargnés par le désengagement et ont subi les éternelles injonctions contradictoires de la tutelle à savoir, accroître les ressources propres et ouvrir plus avec moins de moyens. Inutile de préciser que dans ces conditions, le déséquilibre s'est accentué entre monuments parisiens et régionaux.

Dans le domaine du **livre et de la lecture**, la Bibliothèque nationale de France a payé un lourd tribut aux politiques d'austérité budgétaire alors que le ministère en demande toujours plus dans le cadre des politiques numériques de la lecture.

En matière d'enseignement supérieur, le **réseau des écoles d'architectures** a connu une dynamique intéressante. Après les conférences nationales initiées en 2012, le rapport Feltesse qui s'ensuivit, l'application de la circulaire de contractualisation des enseignants en 2013, la réforme de la pédagogie arrive dans sa phase terminale et doit aboutir à répondre pleinement à la trajectoire de Bologne. Les discussions en cours portent sur le statut des écoles et celui des enseignants-chercheurs et sur le plan de titularisation des enseignants contractuels. Pour le **réseau des écoles d'art**, les disparités en termes d'allocation de moyens Paris-régions n'ont pas été corrigés. Les difficultés de gouvernances des établissements ne sont toujours pas correctement résolues. En revanche, la réunion régulière à compter de 2015 des militants du réseau ouvre des perspectives syndicales et notamment avec les militants des écoles d'art territoriales, autre réseau qui souffre d'isolement et

5 Direction régionale des affaires culturelles.

6 Union locale.

7 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

de désengagement politique. Le réseau national doit être consolidé pour servir d'assise solide au réseau territorial. Cet ensemble est unique et précieux pour la diversité des enseignements artistiques dans les territoires.

Dans la poursuite des travaux initiés à l'été 2013, nous sommes restés vigilants sur les montants des droits d'inscription dans l'ensemble du réseau d'enseignement supérieur du ministère. Depuis 2014, ces droits n'ont augmenté que de 1,65 %.

**La tendance lourde à l'autonomie des établissements publics** s'est poursuivie. Tutelle technico-budgétaire sur les établissements, marchandisation accrue, dumping social, gains de productivité, développement des ressources propres et de la précarité, hyper-présidence et traste payées rubis sur ongle sont le fruit du désengagement de l'État sous toutes ces formes.

Les interrogations sur l'hyper-fréquentation dans certains musées et monuments, mais aussi sur l'hypo-fréquentation, des politiques de démocratisation qui arrivent à bout de souffle et qui ne sont pas repensées, un modèle économique qui vacille et l'absence d'anticipation des impacts des mutations économiques et sociales nécessitent de notre part une réflexion majeure pour refonder l'exercice de la tutelle dans le sens d'une démocratisation pensée à l'échelle nationale sans exclusive.

Renforcer le réseau de missions du ministère qui maille l'ensemble du territoire est une absolue urgence ; en faire un service public au service de tous aussi.

Nos propositions sur la démocratisation du service public culturel, comme à la Philharmonie, ou sur la gouvernance d'établissements, notamment à Orsay ou à l'Inrap, restent d'une très grande actualité.

### **Salaires et carrières : associer les personnels pour gagner en efficacité**

Le chantier des carrières des personnels du ministère et de leur revalorisation est immense. C'est du reste la priorité du mandat donné par le congrès de 2013. Pour être le plus efficace possible, nous avons suivi des trajectoires définies par la commission exécutive et clairement identifiées.

Sur les salaires, **trajectoire centrale**, nous avons construit les mobilisations dans les pas des mobilisations à la fois interprofessionnelles avec la confédération et interministérielles avec l'UGFF-CGT<sup>8</sup>. Toutes les journées d'action et de grève ont fait l'objet de revendications précises, de démonstrations sur les pertes de pouvoir d'achat au plus près des personnels sous forme d'assemblées générales et de tracts. Les « fiches individuelles de perte de pouvoir d'achat », sous format papier ou numérique, sont une nouvelle formule pour mobiliser les personnels sur leur situation salariale.

Dès le début de la mobilisation contre le projet de loi travail le 17 mars 2016, le gouvernement a annoncé le dégel de la valeur du point d'indice en l'augmentant de 1,2 % en deux temps. A l'évidence, cette revalorisation ne compense que très partiellement les pertes de pouvoir d'achat enregistrées depuis 2000 et 2010, c'est pourquoi la Cgt-Culture a poursuivi la mobilisation le 22 mars 2016 et entend continuer à se battre pour imposer une meilleure répartition des richesses et une meilleure reconnaissance du travail, des qualifications et des compétences.

Les disparités en termes de rémunération par genre et par affectation, très forte au ministère, ont aussi été combattues. Elles sont très lentement corrigées et la mobilisation doit être poursuivie pour une plus grande

transparence et équité dans les rémunérations versées et notamment dans le régime indemnitaire. Ce n'est pas avec le RIFSEEP<sup>9</sup>, nouveau régime indemnitaire très néfaste dont nous continuons d'exiger l'abrogation, que nous allons y arriver ! Là aussi, nous devons poursuivre nos luttes.

Dans le domaine des carrières, là aussi nous avons participé à une **trajectoire interministérielle** avec les négociations Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations menées avec le ministère de la Fonction publique et les organisations syndicales et qui ont abouti à un non accord et une application unilatérale du gouvernement qui s'est tranquillement assis sur la démocratie sociale. L'intégration d'une petite partie des primes dans le traitement est une ancienne revendication de l'UGFF-CGT; elle est satisfaite petitement. La revalorisation des grilles salariales des catégories A, B et C doit connaître une application au sein des statuts particuliers du ministère dans les prochains mois. Elle permet notamment aux agents de catégorie C de bénéficier enfin d'une carrière sur deux grades avec promotion et d'une pension *a minima* correspondant au SMIC<sup>10</sup>. La Cgt-Culture n'a eu de cesse de mettre en lumière la situation inacceptable des carrières notamment celles des catégories C qui représentent près de 40 % des effectifs. Doit-on rappeler que la plupart des agents de catégorie C du ministère souffrent d'une pension équivalente à moins de mille euros mensuels. Si nous avons eu en partie gain de cause et si on ne peut nier la revalorisation des nouvelles grilles, pour autant, il nous faut aussi continuer à se mobiliser pour imposer une véritable reconnaissance professionnelle des agents du service public et donc des carrières plus attractives.

La situation très singulière des carrières au sein du ministère a nécessité une mobilisation ministérielle à part entière. Longue à construire, cette **trajectoire ministérielle** a néanmoins trouvé une mobilisation intersyndicale large le 23 juin 2016 sur les points suivants : l'égalité de traitement, le repyramidage des filières, la levée des dérogations, l'organisation de concours, l'application de l'accord du 8 juillet 2015, l'égalité professionnelle femme homme, un régime indemnitaire transparent et équitable, des parcours professionnels construits, une politique d'action sociale et la mise en place d'une protection sociale complémentaire, une protection contre le dumping social et l'application de la charte sociale. Le chantier est certes colossal mais il en va de la qualité des carrières dans le service public et de la reconnaissance des qualifications et des compétences propres au ministère.

Les revendications portées dans l'unité ont permis une meilleure mobilisation des personnels. Le succès de la « fiche individuelle de carrière en vrac » est la démonstration que toute forme de mobilisation est à promouvoir au plus près des personnels. Ainsi, chaque engagement est important. Chaque action compte. Il convient donc de continuer à diversifier nos moyens d'expression et d'intervention.

Très synthétiquement, nous sommes toujours en attente du repyramidage de filière administrative malgré les engagements successifs des ministres, la filière recherche a connu quelques partielles améliorations mais reste à revaloriser dans son ensemble tout comme la filière technique et documentation. La filière des métiers d'art a poursuivi ses travaux et le nouveau statut des chefs de

8 Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT.

9 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

10 Salaire minimum interprofessionnelle de croissance.

travaux d'art a été publié en 2016. Enfin la filière enseignement est en pleine rénovation tant dans le champ de l'architecture que dans celui des arts. Globalement il reste encore à aligner quelques corps de catégorie A sur les grilles A type de la Fonction publique.

Toutes ces revendications sont portées à bout de bras par la Cgt-Culture, souvent dans l'unité syndicale, au plus haut du ministère. Il est à noter qu'une des grandes difficultés pour arriver à gagner de meilleures carrières pour les personnels réside dans la perte d'expertise des services sur ces questions et du peu d'entrain des autorités politiques a porté ses dossiers. Mais aussi dans les choix non débattus, et certainement pas partagés par nous, d'une administration qui se rêve stratège bien plus qu'opérationnelle. C'est aussi pourquoi, dès le début de notre mandat, nous n'avons eu de cesse d'exiger une politique ministérielle de l'emploi et des compétences qui permettent de mieux anticiper les évolutions de toute nature dans le domaine professionnel et un renforcement du bureau des concours pour mettre en œuvre concrètement cette politique. Si le nombre des concours a sensiblement augmenté, la définition d'une politique de l'emploi est au point mort ; c'est une des grandes causes de la précarité au ministère.

Nos efforts sur la **formation professionnelle** continue n'ont pas été inutiles. Après les fortes baisses de crédits du début des années 2010, les moyens sont repartis à la hausse et le réseau des formateurs, bien que fragile, est pour l'instant maintenu. Il reste difficile de faire entendre à cette administration la nécessité des formations sur les politiques publiques ministérielles et de contenus et on est encore loin de la formation continue comme outil d'émancipation des travailleurs !

Nous avons poursuivi notre lutte inlassable contre la précarité. Tout en poursuivant la déclinaison de la loi Sauvadet au sein du ministère, qui a permis la titularisation de près de deux cents agents contractuels, nous avons fait aussi le constat de l'insuffisance de ce dispositif. C'est pourquoi nous avons demandé l'ouverture de négociations sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels du ministère. Ce protocole signé le 8 juillet 2015 permet, sous certaines conditions, de pérenniser le lien contractuel, l'accès à la titularisation, d'offrir une quotité de travail à 70 % pour les agents à temps incomplets et de limiter le recours abusif à l'emploi contractuel. L'application de cet accord nécessite parfois des luttes, comme à la BnF<sup>11</sup>, Guimet ou en administration centrale, mais là encore nous avons su agir ensemble et rassemblés pour offrir un avenir professionnel digne de ce nom aux personnels les plus précaires.

Le 20 avril 2016 était publiée la loi relative à la déontologie qui, malgré quelques régressions notables, a permis la levée de dérogations à l'emploi titulaire que la Cgt-Culture revendique depuis près de quinze années. Pour autant le chemin reste long pour la publication d'un décret essentiel aux personnels du ministère mais, là encore, nous travaillons ensemble à informer et mobiliser les personnels. Il est probable qu'il faudra aller chercher ce décret avec les dents !

Si l'emploi des jeunes est la priorité du gouvernement, ceci s'est traduit au ministère par la démultiplication

d'emplois aidés, d'emplois pour le service civique et d'emplois jeunes comme dans le reste de la Fonction publique. Non seulement nous avons toujours exigé de vrais emplois statutaires pour ces jeunes mais nous avons aussi travaillé à endiguer toute forme de dérive en négociant et exigeant des circulaires ministérielles de cadrage et de suivi de ces nouveaux dispositifs. Chaque militant a su s'emparer aussi de ces outils pour les faire appliquer dans son secteur.

Part d'ombre du ministère, le traitement de l'allocation chômage était tel que nous avons exigé que le ministère conventionne avec Pôle Emploi afin que les agents précaires bénéficient des ressources auxquelles ils ont droit. Cette convention a été étendue à l'Inrap<sup>12</sup>. Elle doit l'être aussi auprès d'autres établissements qui n'ont pas les compétences requises pour traiter ce dossier complexe.

Dans le secteur public de droit privé, les questions salariales et de carrières ont nécessité des mobilisations qui ont vu des gains pour les salariés. Néanmoins, les mobilisations portent de plus en plus sur les garanties collectives qui sont souvent brutalement attaquées ou remise en cause de manière plus insidieuse, comme à l'UCAD<sup>13</sup>, la CAPA<sup>14</sup> ou la RMN<sup>15</sup>. La remise en question d'accords collectifs suite à des désengagements du ministère est un point très fort de mobilisation auquel nous prenons toute notre part aux côtés des personnels. De plus, le développement de la mise en concurrence des activités culturelles combiné à l'absence de stratégie de service public et aux erreurs de gestion des apprentis sorciers qui dirigent chèrement les directions des établissements a pour conséquences directes et brutales le développement du dumping social. Ce chantier nécessite que l'Union se dote là encore d'espaces de travail dédiés en complément des travaux de la commission exécutive ; il en va du devenir du ministère et de ses personnels, et plus généralement du service public culturel et des droits culturels afférents.

On le voit bien : il devient maintenant urgent d'interroger sans tabou le modèle économique de ces institutions culturelles de droit privé. Cette nécessité vaut d'ailleurs probablement pour l'immense majorité des établissements publics placés sous la tutelle du ministère.

Dans le domaine de la sous-traitance, autre part d'ombre du ministère, les militants de la Cgt-Culture dans différents secteurs ont apporté leur soutien aux salariés des entreprises extérieures dans des luttes souvent victorieuses. Des négociations qui venaient couronner une bataille engagée dès la fin des années 90 ont abouti le 17 décembre 2015 à la signature d'une charte sociale visant à protéger les droits, les conditions de travail et la santé des salariés des entreprises extérieures. L'application de cette charte est et sera une lutte de tous les jours.

De manière générale, dans un ministère qui compte une administration centrale, des services à compétence nationale et déconcentrés, près de quatre-vingt établissements publics essentiellement administratifs et des associations, nous devons nous organiser pour que le principe de l'égalité de traitement soit une réalité pour les personnels, dans le respect des règles statutaires.

**Autant se le dire, nous n'avons pas gagné sur tout**

12 Institut national de recherches archéologiques préventives.

13 Union centrale des arts décoratifs.

14 Cité de l'architecture et du patrimoine.

15 Réunion des musées nationaux – Grand Palais

11 Bibliothèque nationale de France.

**mais nous ne lâcherons sur rien, les personnels savent qu'ils peuvent compter sur nous.**

### **Elections 2014, la confiance renouvelée à la Cgt-Culture**

A peine sortis de notre congrès de 2013, nous avons dû nous organiser pour mener à bien l'entreprise électorale de 2014. En effet dans un même temps, il nous a fallu préparer les élections aux comités techniques ministériel, centraux, communs, locaux et spéciaux, aux commissions administratives paritaires et consultatives paritaires, désigner nos représentants dans les CHSCT ministériel, centraux, locaux et spéciaux, au comité national d'action sociale et autres commissions. En appelant les personnels à voter massivement pour faire entendre leur voix, la stratégie choisie a payé et la Cgt-Culture a rassemblé 5 508 voix, soit près de 500 voix de plus que précédemment. Dans la plupart des secteurs, nous restons en première position et avons bénéficié de 37,75 % de la totalité des suffrages ; la combinaison du vote sur place et par correspondance a favorisé la participation des électeurs. Celle-ci avoisine 60 % avec des pics dans les services déconcentrés à près de 95 %. Ce résultat ne doit rien au hasard. Dans un contexte confédéral délétère et de dénigrement facile dans les médias, les personnels ne s'y sont pas trompés et ont renouvelé leur confiance à la Cgt-Culture. Est-il besoin de préciser que nous avons organisé plus de cent trente-cinq heures mensuelles d'information syndicale en 2014 sur l'ensemble des sites du ministère. Nos moyens syndicaux se sont accrus de plus de 20 %.

### **Une démocratie sociale à construire**

Si dès 2012, la Cgt-Culture a pris l'initiative et obtenu un agenda social pour organiser le dialogue social et établir des priorités, nous avons logiquement signé l'accord en avril 2014 relatif à la négociation collective au ministère de la culture. Pour autant, il reste évident que la culture du dialogue et de la négociation est très peu développée dans l'administration. De manière plus générale, la difficulté pour évoquer la question des politiques publiques culturelles au comité technique ministériel comme dans les autres comités est grande, l'autorité politique se défilant le plus souvent laissant ainsi la place aux gestionnaires. Pour tout autre question, le dialogue a souvent été très difficile.

La démocratie sociale au ministère de la culture reste une œuvre à construire tous les jours.

Les questions de santé au travail ont permis la création d'un bureau de la santé et de la sécurité au travail, outil à vocation ministériel pour mieux répondre aux enjeux de santé et de prévention primaire et ainsi mieux doter l'administration centrale sur ces questions fondamentales. Parallèlement, le souci d'évoquer toujours les questions de terrain en CHSCT ministériel a été constant afin d'éviter à cette instance ministérielle le hors-sol. C'est pourquoi des groupes de travail du CHSCT ministériel ont permis d'établir une culture plus coopérative avec l'administration sur des thèmes comme le DUERP<sup>16</sup> et son plan d'action, la pénibilité, l'amiante, les fiches d'exposition aux risques, les systèmes d'information, la prévention des risques psychosociaux, le handicap, la question immobilière et les déménagements de sites, la cartographie de la médecine de prévention, l'hyper-fréquentation des sites ouverts au public, la prévention de la pénibilité et le maintien dans l'emploi, les astreintes et les logements de fonction, la charte courriels, les enquêtes suicides et la réforme territoriale. Les questions de sûreté et de sécurité restent encore à développer mais ont été abordées crûment après

les attentats.

La Cgt-Culture a poursuivi ses travaux au comité national d'action sociale dans le domaine de l'accès à la cantine et aux vacances, des prêts et secours et a introduit le débat sur la protection sociale complémentaire. Ce chantier est en cours ; il est fondamental pour rapprocher des soins les agents et mieux les prendre en charge dans un contexte de régression dans le domaine de la protection sociale.

La Cgt-Culture compte pas moins de 180 élus en CAP et CCP<sup>17</sup>. Une référente CAP coordonne les CAP à la permanence de l'Union. Du fait de la suppression de postes et de la quasi absence de mobilité qui s'ensuit, des taux de promotion très mauvais, de l'autonomie décomplexée des directions d'établissements et de services, ces mandats restent parmi les plus difficiles parce qu'ils touchent individuellement les agents dans leur carrière. Nous poursuivons la construction d'une meilleure coopération entre nos élus et la direction de l'Union pour mieux coordonner nos actions avec les élus notamment dans des domaines où la gravité des situations exige de nous la plus grande efficacité. Il s'agit bien sûr des titularisations, et notamment de celle des travailleurs handicapés, des reclassements consécutifs à des restructurations ou des licenciements.

Enfin, en 2014 et dès le début du mandat, nous avons demandé qu'un représentant de la Cgt-Culture dans chaque CAP se présente pour être élu en commission de réforme, autre part d'ombre du ministère. La très grande difficulté et complexité de ces mandats ont nécessité une coordination spécifique mise en place par l'Union. Ce réseau d'élus est réuni au moins une fois par an et dispose d'une référente à la permanence pour l'aider dans le mandat. La question des droits médicaux est aussi évoquée en CHSCT ministériel et les examens des dossiers en commission de réforme font l'objet, c'est une nouveauté, d'une évocation en CAP. Ainsi la question des droits médicaux et des instances afférentes sort de l'ombre, l'administration recule dans ses pratiques cyniques, les personnels retrouvent une dignité et le respect.

### **Vie syndicale à la CGT-Culture**

Faire union et faire l'Union nécessite une vie syndicale de bonne qualité et la confiance sans réserve. Rassembler, ne pas cliver.

Dès 2013, nous avons multiplié les échanges entre nous pour mieux appréhender les mutations que traverse notre société, mieux construire nos revendications, mieux informer les militants pour construire des luttes victorieuses.

La progression de la syndicalisation de la Cgt-Culture est suffisamment sensible pour être signalée. Elle est de près de 9 % en trois ans et s'inscrit maintenant dans la durée depuis quinze années. Mieux encore, elle touche l'ensemble des secteurs. Nous devrions compter parmi nous à la fin de l'année 2016 près de deux mille syndiqués.

Les sections syndicales se sont aussi multipliées, signe d'une vitalité dans la vie et la démocratie syndicales dans les différents secteurs et de la confiance que les personnels portent à la Cgt-Culture à partager et faire vivre leurs revendications. Pour autant, si nous voulons être un syndicat de masse et de classe, il nous faut mettre en œuvre sur la longue durée des campagnes de syndicalisation afin de combler au moins l'écart entre le nombre de voix obtenues au référendum et le nombre de

<sup>16</sup> Document unique d'évaluation des risques professionnels.

<sup>17</sup> Commission administrative paritaire et Commission consultative paritaire.

syndiqués.

La direction du syndicat s'est réunie vingt-quatre fois en trois ans de mandat et en fonction des besoins, nous avons su construire des débats fournis et constructifs dans le cadre de commissions exécutives élargies associant les représentants des secteurs concernés sur des thèmes comme la réforme territoriale, l'ouverture des musées sept jours sur sept, la levée des dérogations.

Le bureau national s'est réuni une fois par mois pour mettre en œuvre les décisions de la commission exécutive, organiser les luttes et les heures mensuelles d'information, affiner les revendications, décider des recours juridiques et délibérer sur l'attribution des décharges d'activité. Le secrétariat national a développé plus étroitement avec le bureau national des activités syndicales nécessaires au fonctionnement de l'Union. Pour aller mieux à la rencontre des secteurs, nous avons délocalisé des séances du secrétariat sur des sites autres que la permanence. C'est une organisation lourde à construire et à faire vivre mais c'est aussi indispensable pour débattre et faire des choix ensemble qui répondent aux besoins revendicatifs des personnels.

Nous devons continuer dans le sens d'une meilleure organisation de l'activité syndicale au plus près des personnels avec le souci constant de la démocratie et de réussir plus efficacement la confédération de nos luttes. Les militants du secteur des écoles d'art, qui compte près de huit cents agents, se sont réunis dès 2015 de manière régulière afin de mieux s'organiser syndicalement sur le long terme.

Sur le plan financier, nos cotisations sont à jour, la CFC<sup>18</sup> s'est réunie en tant que de besoin et le prochain congrès devrait doter notre Union d'un responsable de la politique financière pour mieux gérer nos finances et donner des perspectives dans le domaine de la politique financière.

Notre qualité de vie syndicale est liée aussi à la tenue d'une permanence à Paris, 61 rue de Richelieu. Lieu d'hébergement et d'activités propres du SNMH<sup>19</sup>, SGPA<sup>20</sup>, SNSD<sup>21</sup>, SNMD<sup>22</sup>, SNEA<sup>23</sup>, SDAC<sup>24</sup>, des retraités et des écoles d'art.

Cette permanence est active du fait de militants qui ont en charge pour l'Union l'accueil, la coordination des moyens informatiques, le traitement des situations individuelles, la gestion du « cogitiel<sup>25</sup> », les CAP et CCP, les commissions de réforme, la réservation des salles pour l'ensemble des secteurs en fonction des besoins, l'imprimerie et l'archivage. C'est un précieux lieu d'échanges pour notre vie syndicale et c'est aussi un lieu de convivialité.

**Notre formation syndicale** reste un outil d'amélioration et de perfectionnement de la vie syndicale et de sa vitalité. Le nombre de formation a crû pour mieux répondre aux besoins tout comme le nombre de formateurs. Des stages en régions ont été organisés pour permettre aux militants de participer plus facilement aux sessions. La baisse du budget formation en 2016 est une anomalie. La nécessité de poursuivre l'effort afin de répondre au mieux aux besoins de formation des militants qui s'expriment partout s'impose à nous.

18 Commission financière de contrôle.

19 Syndicat national des monuments historiques-CGT

20 Syndicat général des personnels du service public de l'archéologie-CGT

21 Syndicat national des services déconcentrés-CGT

22 Syndicat national des musées et domaines-CGT

23 Syndicat national des écoles d'architecture-CGT

24 Section des administrations centrales du ministère de la Culture-CGT

25 Logiciel informatique qui couvre tous les champs de la vie syndicale à la CGT

**En matière de communication**, nous avons essayé de diversifier nos supports. Si le tract papier communiqué de la main à la main doit rester la référence pour maintenir l'irremplaçable contact avec les personnels, le site internet de la Cgt-culture a été restructuré pour permettre à chaque secteur d'y publier ses tracts. Son côté vintage nécessiterait une réflexion plus globale dans la perspective des prochaines élections de 2018 mais aussi comme outil de coopération pour les syndiqués.

Ce site est combiné avec la page Facebook de la Cgt-Culture qui permet de poster des annonces et photos et d'échanger entre militants de manière plus interactive.

Nous nous sommes aussi munis de nouvelles banderoles pour être plus lisibles dans nos actions revendicatives.

Enfin, le journal papier et numérique de la Cgt-Culture a été relancé avec succès sous une nouvelle formule « Culture au poing » ; il est un outil essentiel et attendu de notre vie syndicale. C'est un succès remarquable !

La transition numérique traverse aussi la Cgt-Culture et nos pratiques syndicales. A nous de faire en sorte de ne pas décrocher et de mettre cette transition au service de notre syndicalisme et des personnels.

Ces éléments positifs dans leur ensemble ne doivent pas nous faire oublier nos difficultés à construire des directions syndicales qui poursuivent leur engagement sur la durée.

**Notre activité fédérale** a été accès essentiellement sur des échanges nourris avec l'UGFF-CGT afin de mieux partager nos revendications, mieux les construire et mieux fédérer nos luttes. Cette aide fédérale s'est exprimée de manière très concrète sur des dossiers tels ceux de la réforme territoriale, des techniciens de recherche, des ingénieurs de l'État, des professeurs des écoles d'art, la levée de dérogation à l'emploi titulaire, l'emploi contractuel et l'accès à la titularisation, PPCR<sup>26</sup>, la protection sociale complémentaire, etc. Ces liens ont aussi permis d'emprunter la passerelle qui nous conduit vers les militants des Collectivités et enfin de travailler et échanger de manière plus concrète avec la fédération des services publics. L'évolution des structures fédérales est très attendue.

Il ne fait plus de doute que le développement de notre activité syndicale, l'élaboration de nos revendications pour un service public culturel au service de tous sur l'ensemble du territoire et la confédération de nos luttes passent par des outils fédéraux adaptés et rénovés et des espaces de travail dédiés à ces questions.

Tout naturellement, nous avons maintenu des rencontres régulières avec la Fédération du spectacle et participer à des mobilisations dans leur secteur, notamment pour la défense des droits à l'allocation chômage des professionnels du spectacle. Ces liens restent à consolider.

**Notre activité interprofessionnelle** dans les territoires a fait l'objet d'un premier bilan à la demande de la commission exécutive. 10 % des moyens de la Cgt-Culture sont consacrés à ce secteur. Nos militants portent souvent de lourdes responsabilités dans les unions locales comme départementales. Petite nouveauté en 2015, nous avons développé sous forme encore expérimentale le concept de journée d'étude en lien avec les comités régionaux de Bourgogne et Franche-Comté et de l'Union Locale de Dole dans le cadre de la réforme territoriale à destination des agents des services déconcentrés et avec la participation des militants de la Cgt-Culture de ces régions. L'UGFF-CGT y était présente.

26 Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Dans un cadre plus festif, nous avons participé à un débat à la fête de l'humanité en 2015 sur la question du service public culturel au stand de l'Union départementale 75. Enfin, des travaux avec d'autres professions, sous l'égide de l'UD<sup>27</sup> 75 ont été couronnés par la publication d'un mini guide de la sous-traitance en 2015.

**Notre activité internationale** s'est développée autour des appels confédéraux sur le droit de grève et le travail décent.

Au début de l'année 2015, suite au conflit à la National Gallery de Londres, les liens de solidarité se sont multipliés dans tous les secteurs de la Cgt-Culture avec les « comrades » pour exiger, et obtenir, la réintégration de Candy Udwin, représentante du personnel mise à pied par son employeur. Une réunion syndicale sur cette lutte contre la privatisation des services d'accueil de la National Gallery a été organisée en 2015 en administration centrale avec Clara Paillard, responsable syndicale de Public et Commercial Services Union. Ces liens sont encore à construire pour soutenir d'autres luttes pour la culture.

Même si nous avons quelquefois du mal à le faire savoir, ensemble, nous avons fait beaucoup de choses durant ces trois dernières années, et nous avons fait sacrément bouger les lignes.

Que tous les militants soient remerciés de leur engagement.

Resserrer et raffermir nos liens de fraternité et de solidarité doit nous permettre d'aller encore bien plus loin. Tous ensemble.

**Vive le XI<sup>ème</sup> congrès de la Cgt-Culture  
et que Vive la Cgt !**

---

27 Union départementale.