



Quiberon
2019

XII ème congrès CGT-Culture

Textes d'orientations

LIVRET 1/4 : Thèmes Transversaux

- *Lutter contre la précarité au Ministère de la Culture ! p. 2*
- *Les agents contractuels p. 8*
- *Agents de droit privé p. 12*
- *Encadrement p. 16*
- *Sous traitance et externalisation p. 17*
- *Retraités p. 20*
- *Santé au travail p. 21*
- *Handicap p. 24*
- *Formation professionnelle p. 27*
- *Action sociale p. 30*
- *Numérique et travail p. 34*

Lutter contre la précarité au Ministère de la Culture !

I ETAT DES LIEUX

Au Ministère de la Culture, la précarité a toujours été un véritable fléau. Elle se décline sous différentes formes, la précarité « statutaire » et la précarité « sociale » et bien souvent, les deux à la fois.

1) La précarité « statutaire »

Les contrats de droit public

En principe dans la Fonction publique, tous les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics administratifs étaient, avant la loi 2019-828 du 6 août 2019, occupés par des agents titulaires **à l'exception des emplois dérogatoire**. Ces emplois sont par nature à temps complet (Statut général loi 83-634 du 13 juillet 1983). Au sein du Ministère de la Culture, le constat est accablant (Cf. fiche 2 « les agents contractuels »). Les données fournies par le Ministère de la Culture au Bilan Social du CTM (BS2017) sont à peine fiables et c'est un vrai sujet revendicatif, savoir combien il y a d'agents titulaires, d'agents publics contractuels et de salariés de droit privé relevant de la sphère ministérielle ? Et bien il est toujours impossible d'y répondre en « personnes physiques » ! Le Ministère de la Culture avance (BS2017) un total de 28 728 ETPT exécutés en 2017 tout compris (sur budget de l'État T2 + sur budget des EPA T3 + EPIC, Association, ...). Nous pouvons conclure des chiffres avancés (confus et incomplets sur le T3, d'important EPA n'ayant pas fournis leurs données) que :

- les EPA consomment 11 802 ETPT, agents titulaires et contractuels du T2 affectés dans les EPA et agents publics titulaires et contractuels rémunérés sur les budgets propres des EPA (T3) soit 41 % des ETPT, soulignant par là le poids considérable de ces EPA dans le fonctionnement du ministère ;
- les agents publics (titulaires et contractuels) rémunérés sur le Budget de l'Etat représentent 10 815 ETPT, soit 37 % des ETPT exécutés ;
- les structures de droits privés (EPIC y compris spectacle vivant Opéra, etc..., Associations, ...) consomment 6111 ETPT soit 21 % des ETPT.

Il est particulièrement difficile de déterminer la consommation des ETPT entre titulaires et contractuels avec les données du ministère (BS2017). Le ministère avance assez sûrement sur le T2, 9517 ETPT pour les titulaires (soit 33 % des ETPT totaux) et 1 298 ETPT pour les contractuels soit 4,5 % des ETPT totaux.

Par contre pour le T3 le décompte ministériel est confus. Pour 11 802 ETPT exécutés sur budget des EPA, 6 143 ETPT le serait au titre des recrutements sous contrat (soit 21 % des ETPT totaux) et donc 5659 ETPT au titre des titulaires (soit 19,5 % des ETPT totaux) rémunérés sur budgets propre des EPA (BNF, Louvre, Rodin).

Nous aurions alors la répartition suivante sur l'ensemble des 28 728 ETPT exécutés en 2017 :

- 15 176 ETPT titulaires soit 52,8 %
- 7 441 ETPT sous contrats, soit 26 %

– 6 111 ETPT d'agent sous droit privé, soit 21 %.

Le ministère est incapable de fournir le nombre exact de titulaires en personne physique (PP) tous corps confondus (sachant que certains sont gérés par le MESR). On peut voir sans trop se tromper que les titulaires représentent un peu plus de 15 200 agents (PP). Pour les contractuels le décompte est beaucoup plus problématique en raison du nombre considérable d'agents sous contrat à temps incomplet de moins de 70 % et à temps non complet. L'Observatoire de l'Emploi Contractuel (ObsEC2015) dénombre en « personnes physiques » :

– sur le T2, 1049 contractuels (PP) chiffre notoirement insuffisants au regard des ETPT exécutés ;

– sur le T3, 6247 contractuels non dérogatoires et 4662 contractuels dérogatoires soit en tout 10 909 agents publics (PP).

Il y aurait T2 et T3 cumulés, 11958 agents non titulaires (ObsEC2015) sur l'ensemble du ministère pour 7441 ETPT consommés soit en moyenne l'équivalent de 0,62% d'un temps plein par agent, relevant ainsi l'extrême précarité des agents contractuels de notre ministère.

Les contrats de droit privé

Il faut aussi compter dans cette précarité « statutaire » les 6111 ETPT d'agents de droit privé recrutés dans la quinzaine d'établissements publics industriels et commerciaux et associations sous tutelle du Ministère dont les quatre premiers rassemblent les 2/3 des effectifs :

- Opéra National de Paris (ONP) : 1562

- Universcience : 1016

- RMN GP : 869

- Association des Arts Décoratifs : 400

Un certain nombre de ces structures de droit privé sont en fait de « faux nez » de l'État. L'essentiel de leur moyen est directement imputé sur le budget de l'Etat et leurs activités correspondent à de vraies missions de service public directement sous la responsabilité du Ministère. La CGT-Culture propose de les réintégrer dans les structures normales du service public, SCN ou EPA.

Les emplois atypiques (BS2017)

A ces pratiques de recrutement viennent s'ajouter les emplois atypiques dont le développement est sans précédent depuis les années 2015 :

- « **Emplois d'avenir** » : 158 recrutés en 2015, 235 recrutements en 2016, 228 recrutés en 2017

;- « **Intermittents** » (dans les EPA comme le Musée Guimet ou ENSArchi de Belleville) : 1278 ;

- « **emplois mécènes** » : sans recensement difficile de mesurer l'ampleur du phénomène pourtant bien réel ;

- « **agents payés à la tâche** » : 457 ;

- « **stagiaires** » : tous les services et établissements comptent désormais leurs stagiaires qui sont de plus en plus utilisés pour pallier le sous-effectif.

- « **Apprentis** » : 159 emplois réalisés en 2016, 181 en 2017 pour des durées allant de 1 à 2 ans ;
- « **Service civique** » : plusieurs centaines de missions sont prévues pour des jeunes dans ce cadre.

Le ministère reconnaît lui-même que les « **Emplois d'avenir** » correspondent en fait essentiellement à des recrutements sur des besoins permanents à temps complet, contrairement aux recommandations de l'instruction de la Ministre de la Culture du 7 décembre 2012. L'hypocrisie est à son comble !

En fait, l'utilisation de tous ces types d'emplois, hors titulaires et hors contractuels, à la fois masque les difficultés des services RH à évaluer et anticiper le volume des besoins permanents et à la fois permet à ces mêmes services de dépasser les plafonds d'emploi et maintenir les agents dans une précarité absolue.

Encore plus hors cadre, le développement par ses mêmes services RH de « **l'autoentrepreneur** ». Là on dépasse toutes les hypocrisies possibles en inversant la charge de la responsabilité d'employeur sur le salarié à qui les services RH imposent ce type de relation de travail. Ne rentrant dans aucune statistique le développement de ce type d'emploi est totalement opaque.

Les salariés des entreprises de la sous-traitance

Des milliers d'emplois correspondant à des besoins permanents de corps de fonctionnaire ont été externalisés par le ministère depuis plus de vingt ans. Comme le rappelle la CGT « Les donneurs d'ordre publics faisant appel à des prestataires, à des sous-traitants doivent être tenus pour responsables socialement et juridiquement des obligations que génère ce rapport... » La CGT Culture n'a pas abandonné son combat contre toute nouvelle externalisation et continue de faire de la ré-internalisation son objectif prioritaire. L'intérim est aussi l'autre face de la sous-traitance dans les établissements.

Les missions de service public de l'État doivent être assurées par des agents titulaires avec les garanties statutaires prévues pour l'accomplissement de ces missions par la loi au sein du Statut général. Recruter des contractuels de droit public ou de droit privé pour accomplir les missions de service public c'est fragiliser le Statut général et mettre en danger ces agents dans leurs fonctions. L'emploi contractuel qu'il soit sous CDD ou sous CDI est toujours plus précaire statutairement qu'un emploi de titulaire.

La CGT-Culture propose la révision des statuts de ces différents établissements pour leur réintégration soit dans les services de l'État soit en tant qu'EPA du MCC. Dans le même temps les agents de ces structures doivent pouvoir bénéficier du plan de titularisation massive proposé par la CGT-Culture au sein du MCC (Cf. fiche ANT).

2) La précarité « sociale » liée à la nature des contrats

Sur l'ensemble des effectifs d'agents non titulaires du Ministère, EPA dérogatoire (situation

2015) compris, (12 000 PP) 33,3% d'entre eux sont sous CDD. La géographie de cette précarité est très significative. Dans le périmètre du Budget de l'État (T2), et essentiellement dans les administrations de l'Etat, sur les 1050 contractuels (PP), 40% d'entre eux sont sous CDD. Par contre pour les 6250 contractuels (PP) sur budget propre aux EPA (T3) non dérogatoires 56 % d'entre eux sont sous CDD. Dans les EPA dérogatoires sur les 4700 agents (PP) contractuels seul 2 % d'entre eux sont sous CDD. La précarité sociale liée aux recrutements sous CDD est le fait essentiellement des directions des établissements publics administratifs non dérogatoires.

Par exemple, dans les écoles d'Architecture, pour 1440 agents titulaires (PP), 1910 agents sont recrutés sous contrats, dont 60 % sont sous CDD. Sur ces plus de 1100 CDD 90 % sont des enseignants (ObsEC2015) soit ¼ du total des effectifs sous CDD des EPA du Ministère ! Sans compter que l'essentiel de ces CDD enseignants sont recrutés sur des temps incomplet jamais à plus de 50 % d'un temps plein. Une monstrueuse précarité !

Les autres EPA, la BNF, BPI, les musées, les domaines et châteaux et le CMN regroupent l'essentiel des recrutements sous CDD soit environ 2700 agents et près de 900 agents en temps incomplet et 1000 agents en contrats occasionnels (ObsEC2015) beaucoup sur des emplois de la filière accueil et surveillance.

C'est près de 40 % des emplois sous contrats des budgets des établissements (ObsEC2015) qui sont réalisés sur des emplois de catégorie C soit sur des temps incomplet (jamais plus de 70 % d'un temps complet) soit sur des contrats occasionnels très souvent eux aussi en temps non complet. A la précarité des contrats vient s'ajouter la précarité des rémunérations.

Pour les établissements dérogatoires, sur les 4 662 agents contractuels dérogatoires (Article 3-2, ObsEC2015), 2 % d'entre eux sont sous CDD. C'est donc bien la contrainte statutaire qui fait l'emploi stable sous CDI et non le besoin.

3) La précarité « sociale » liée aux rémunérations

Le gel du point d'indice entre 2010 et 2018 a eu pour conséquence de très grandes pertes de pouvoir d'achat pour les agents, qu'ils soient contractuels comme titulaires.

La CGT-Culture a œuvré pour la mise en place d'une grille indiciaire de référence pour les agents contractuels des administrations du Ministère en 2009. De même nous avons bataillé pour la mise en place **systematique** dans tous les établissements de grille de rémunération sur le même principe en référence à la grille de 2009. Il reste encore des centaines d'agents contractuels sans salaire indicé et sans grille salariale.

Nous avons peu de données centralisées sur les rémunérations des agents non titulaires des établissements.

En revanche, suite là aussi à nos demandes répétées nous avons des données sur les contractuels du T2 pour 892 agents à temps complet (Observatoire des rémunérations année 2013). Dans ce périmètre, c'est dans la tranche 30-49 ans que nous rencontrons le plus grand nombre de contractuels et les montants moyens de rémunération brutes total (IM + IR) annuelle pour les agents de catégorie C sont de 24 471€ correspondant à une dizaine d'année d'ancienneté, pour la catégorie B : 28 486 € pour une ancienneté moyenne de 10 ans et pour

la catégorie A 35 690 € correspondant à une ancienneté de 6 à 8 ans.

En fait, la précarité des rémunérations porte essentiellement sur les contractuels recrutés en temps incomplet ou non complet sur la base de l'article 6 (ex art.6-1) (T2+T3 = 2950 agents, ObsEC2015) et sur la base des articles 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies actuels (ex article 6-2) besoin occasionnel, remplacement, surcroît d'activité eux aussi très souvent recrutés sur des temps non complet (T2+T3=1330 agents ObsEC2015). Ces agents sont très majoritairement (Cf. fiche ANT) en catégorie C, sous CDD et sans évolution indiciaire c.à.d. sur des rémunérations inférieures au SMIC. Pour être éligible à la titularisation « Sauvadet » ces agents devaient réunir au moins 70 % d'un temps complet. Au regard du nombre d'agents recrutés sur le fondement de ces articles et éligibles, 215 agents sur article 6 et 31 agents sur article 6-2, l'essentiel des agents sont recrutés sur des temps inférieure à 70 % d'un temps complet. Les rémunérations suivent la proportionnalité des quotités de travail. Plus de milles enseignants dans les écoles d'Architecture sont recrutés sur la base de l'article 6 à temps incomplet. Aucun ne dépasse 50 % d'un temps plein de catégorie C rémunéré sur la base de l'indice majoré 309 (le SMIC) alors qu'ils sont recensés dans les catégorie A du ministère. Les agents recrutés sur les fonctions d'ASM, en article 6 ou ex 6-2 (temps incomplet et occasionnel) sont très majoritairement sur des emplois de catégorie C. Les rémunérations sont très souvent inférieures à 70 % d'un SMIC. Ce sont donc des milliers d'agents contractuels du Ministère qui sont rémunérés concrètement bien en dessous du SMIC avec des salaires tutoyant les seuils de pauvreté (987 €). Le Ministère de la Culture est un ministère d'agents pauvres ! **Dans bien des cas se cumule la précarité statutaire à la précarité sociale.**

II LES REVENDICATIONS

Quelle soit « statutaire » ou « sociale », la précarité est le fruit des politiques de recrutement irréguliers. Combattre cette précarité passe par un plan massif de titularisation au sein du MCC. Cela passe aussi par des plans de CDIisation et de sécurisation des contrats des agents non titulaires (Cf. fiche ANT).

La CGT-Culture se bat aussi contre les quotités de travail imposées inférieures au temps plein que l'on voit se développer au ministère, notamment dans les enseignements supérieurs du Ministère et sur les emplois sous article 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies actuels (ex article 6-2 articles) besoin occasionnel, remplacement, surcroît d'activité.

Les quotités horaires des agents contractuels à temps incomplet doivent tendre à 70 % d'un temps plein dans les conditions fixées par l'accord signé avec le ministère de la Culture en 2015

Avec l'UFSE, la CGT revendique :

- **Des plans de titularisation et de CDIisation ;**
- **L'application de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels du 8 juillet 2015**
- **La revalorisation de la valeur du point de l'indice et des grilles indiciaires ;**
- **La revalorisation du SMIC ;**
- **Le rattrapage des rémunérations lié au gel de la valeur du point de l'indice depuis plus de dix ans ;**
- **La mise en place de salaires indicés et de grilles salariales reconnaissant par l'évolution des rémunération le glissement vieillesse/technicité pour tous les agents contractuels ainsi que pour les agents de droit privé des EPIC, Association, fondation sous tutelle du ministère de la Culture ;**
- **L'instauration d'une bourse à l'emploi pour les CDD du ministère permettant de réduire leurs situations de précarité sociale et éviter ainsi une reconstitution de la précarité ;**
- **La facilitation de l'accès à la formation professionnelle, aux concours, à la médecine de prévention.**

III-Agir avec les précaires

Comme elle a su le faire par le passé, la CGT Culture doit organiser l'appropriation de ces revendications par les travailleurs précaires eux-mêmes. Pour cela, faire connaître les revendications mais aussi mettre en place un plan de syndicalisation des précaires, y compris des auto-entrepreneurs et des travailleurs payés à la tâche comme la CGT le fait dans d'autres branches professionnelles.

Les agents contractuels

I ETAT DES LIEUX

1) des années de dérives

Dans le périmètre AC, SCN, DRAC, AD/BMC, EPA l'administration décompte en 2017 (BS2017¹)

- 15 200 au moins d'agents titulaires, soit 15176 ETPT,

- 11 958 agents non titulaires, soit 7441 ETPT dont 1298 ETPT sur le T2 essentiellement dans les administrations du MCC et 6143 ETPT sur le T3 pour 10909 agents (Cf. fiche 1 Précarité)

Alors que depuis 1984 selon la règle absolue du Statut général (Loi 83-634 du 13 juillet 1983) tous les emplois civils permanents de l'Etat et de ses EPA devraient être occupés par des fonctionnaires, le service public sur ce périmètre ministériel, est assuré largement par des contractuels (44 % des 27 158 agents publics (PP) Et c'est sans compter les 6111 ETPT d'agents de droit privés recrutés dans les EPIC et les associations sous tutelle du MCC (spectacle vivant compris). Sur l'ensemble des effectifs d'agents non titulaires (12000 PP) 33,3 % d'entre eux sont recrutés sous CDD (Cf. fiche PRECARITE, ObsEC2015²).

Cette dérive s'est construite dans les 15 dernières années avec ce que la CGT-Culture dénonçait déjà à l'époque comme « la balkanisation » du Ministère de la Culture, la démultiplication des EPA en lieu et place des SCN et l'autonomisation financière de ces EPA. L'explosion du recours à l'emploi contractuel est le fait essentiel des EPA, laissés la bride sur le cou par le ministère pour ce qui est des recrutements. En effet, les EPA ont augmenté leur effectif d'agents contractuels recrutés sur ressource propre de 2.5 fois en 15 ans.

2) une irrégularité massive de recrutement sous contrat

Malgré le Statut général (Loi 83-634 du 13 juillet 1983), 94 % des recrutements ont été réalisés irrégulièrement par les Administrations ou les EPA sur des fonctions pour lesquels il existe des corps de fonctionnaires de catégorie A, B ou C comme l'a montré le recensement des contractuels dans le cadre de la loi de titularisation dite « Sauvadet » : seuls 543 ANT ont été recrutés régulièrement sur des emplois pour lesquels il n'existe pas ou plus de corps de titulaires sur les 7966 agents contractuels identifiés, (hors EPA dérogatoires). Cette pratique nuit aussi gravement à la carrière et la mobilité des

1 BS2017 : Bilan Social 2017, le plus récent accessible, présenté en CTM en 2019

2 ObsEC2015 : Observatoire de l'Emplois Contractuel, le dernier en date avec les données de l'année 2015.

titulaires : bien souvent les CAP sont court-circuitées par des décisions de recrutement de non titulaires pour les EP en toute irrégularité, aux dépens des titulaires.

3) bilan de la loi dite « Sauvadet »

Le bilan du plan de titularisation de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 est mince au regard de la situation du MCC. La titularisation a été entravé par les conditions requises à l'éligibilité pour les contrats sur temps incomplet ou non complet (70 % d'un temps plein requis). Ce sont ajouté à cela l'absence ou la faiblesse des mesures compensatoires sur les rémunérations, lors de la titularisation particulièrement en catégorie C qui ont découragé les agents à se présenter aux concours réservés. En fait sur les près de 8000 agents contractuels identifiés pour le recensement (Sauvadet), dont 3300 éligibles à la titularisation (à la date d'août 2016), seul un peu moins de 600 agents se seront présentés aux concours réservés et un peu plus de 400 agents auront été admis aux concours réservés du MCC.

II LOI 2019-828 : MENACE D'EXTENSION MASSIVE

La loi 2019-828 du 6 août 2019 du gouvernement Macron porte sur l'ensemble de la Fonction publique. Il comprend en particulier un titre entier sur les conditions de recrutements d'agents publics sous contrat avec un titre évocateur « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines : donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs : élargir le recours au contrat ». Cette loi modifie profondément l'équilibre de la règle du Statut Général : les besoins permanents devaient être jusqu'ici assurés par des fonctionnaires à temps plein et sauf pour quelques exceptions législatives : les temps incomplets et les fonctions pour lesquelles il n'existerait pas de corps de fonctionnaire, les administrations étaient autorisées à recruter sous contrats. Sans toucher à l'article 3 de la loi 83-634 qui détermine cette règle du recrutement de titulaire, il élargit par la législation le recrutement sous contrat à la totalité des emplois des EPA sans autres précisions sur les fonctions exercées, qu'il existe un corps de fonctionnaire ou non ! La dérogation devient la règle et la règle l'exception, du jamais vu légalement. la nouvelle loi étend aussi la dérogation aux recrutements de titulaire prévue par l'article 4-2, pour des missions spécifiques, limité jusqu'ici au recrutement de catégorie A, à tous les emplois de catégorie B et C. Il réintroduit par ailleurs le contrat de projet, ni CDIsable ni Titularisable, et vieux serpent de mer du Ministère de la Culture mainte fois combattu par la CGT-Culture, que l'on voit réapparaître étendu maintenant à toute la Fonction publique !

III REVENDICATIONS

Nous constatons donc, d'un côté une irrégularité massive des recrutements sur contrat au sein de ce ministère, de l'autre un plan de titularisation « Sauvadet » qui n'aura pas réglé et de très loin cette situation.

1) Une titularisation massive

Un plan pluriannuel de régularisation par des mesures de titularisation massive reste d'actualité. Ces titularisations doivent se faire sans entraver la mobilité quel que soit la ligne budgétaire titre 2 titre 3, avec des créations nettes d'emplois et la création de nouveaux corps d'accueil, quand ils n'existent pas.

La prolongation du plan « Sauvadet » de 4 ans, soit jusqu'en 2020 (par la loi Déontologie 2016-483 du 20 avril 2016), et le glissement des dates de référence de quatre ans (être sous contrat au premier trimestre 2015) ouvrant à de nouveaux agents l'éligibilité à la titularisation doit permettre l'ouverture d'un nouveau plan de titularisation au sein du MCC.

2) Sécurisation des parcours professionnels

Dans l'attente de ce plan pluriannuel de titularisation massive nous devons sécuriser la situation contractuelle des agents qui ont été recrutés irrégulièrement en lieu et place de recrutement sur des postes de titulaires (le stock). C'est aussi empêcher les employeurs publics, services de l'État comme EPA, du périmètre du MCC de continuer à recruter irrégulièrement sous contrat des agents (le flux) sur des missions et des besoins permanents du MCC (non reconstitution d'un stock) en lieu et place d'emploi de titulaires.

C'est pourquoi, la CGT-Culture a négocié et signé le protocole d'« accord relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et des EPA relevant du MCC » le 8 juillet 2015, suivi d'une instruction ministérielle du 27 juillet 2015. Nous devons nous emparer de ce protocole/circulaire pour le faire appliquer dans tous les services et EPA du ministère.

Sécuriser c'est assurer :

- le renouvellement de leur CDD quel que soit l'assise réglementaire utilisée par les employeurs publics,
- leur CDIation systématique pour les CDD ayant dépassé les 6 ans de contrats cumulés dans la sphère ministérielle,
- une sécurisation du parcours professionnel des agents exposés à la pénibilité et au licenciement pour inaptitude,
- une rémunération indiciaire fonction de la qualification requise (A, B ou C) avec une évolution indiciaire à l'ancienneté dans le cadre d'une grille indiciaire de référence sur l'ensemble du ministère en miroir avec celles des corps de titulaire correspondant tenant compte des primes et indemnités : A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !
- la revalorisation des grilles indiciaires.
- des droits d'évolution de carrière et de mobilité assurés au sein de CCP transversales au ministère.

- la reconnaissance au titre du stock par l'administration de leur situation irrégulière de recrutement et d'ayant droit à l'accès d'une manière ou une autre à la titularisation par leur inscription sur une liste nominative.

Contractuels des EPA dérogatoires

Depuis 2012, la levée des dérogations permettant à certains EPA le recrutement direct de contractuels sur besoin permanent, est prévue par la loi « Sauvadet ». Elle a été appliquée et la CGT-Culture y a beaucoup contribué. Le ministère de la Culture comptait 9 EPA dérogatoires inscrits sur le Décret-liste 84-38 (CMN, CNAC Pompidou, BnF, OPPIC, musée du Louvre, MQB, musée Rodin, musée et domaine de Versailles, CNHI) rassemblant plus de 2000 agents et 2 EPA dérogatoires par la voie législative (INRAP et CNC) rassemblant 2850 agents. Cette levée de dérogation doit continuer de permettre aux agents de ces EPA d'accéder à la titularisation s'ils le souhaitent, soit près de 5000 agents au sein du MCC. La nouvelle rédaction de l'article 3-2 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 encadre très strictement le recours aux emplois dérogatoires à partir des critères cumulatifs suivant : « pour des qualifications particulières et des missions spécifiques et qui ne seraient pas dévolues à des fonctions de corps de titulaires. Les recrutements sur ces emplois dérogatoires se font obligatoirement sous CDI ». La CGT-Culture a fait la démonstration que les dérogations qui avaient été réalisées sont sur des fonctions correspondant à des corps de titulaires et ne correspondent ni à des qualifications particulières ni à des missions spécifiques. La CGT-Culture s'est battu auprès du ministère mais aussi au niveau de la Fonction publique d'Etat pour une application stricte de ces critères. La CGT-Culture a obtenu la levée complète de tous les emplois dérogatoires de catégorie C ouvrant ainsi à des centaines d'agents des EPA dérogatoires la possibilité d'être éligible à la titularisation.

Dans le même temps la CGT-Culture milite pour la levée des dérogations spécifiques par voie législative des deux EPA du MCC, le CNC et l'INRAP. La levée des dérogations par une loi spécifique doit permettre leur intégration directe dans les corps et grades des corps de la Fonction publique correspondant à leurs emplois et ancienneté.

Agents de droit privé

Agents de droit privé des entités et structures sous tutelle du MC

Le ministère de la culture compte parmi ses « opérateurs » sous tutelle (auxquels sont allouées des subventions pour charge de service public) de nombreux établissements de droit privé relevant de statuts très hétérogènes. On compte parmi eux notamment des EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial), des associations à but non lucratif et même des sociétés. La première des questions qui se pose relative à l'ensemble de ce champ hétérogène tient à la pertinence et à la légitimité à créer de telles structures en dehors du cadre public stricto sensu -services ou établissements publics administratifs.

Reste que la tutelle qu'exerce le MC sur ces entités de droit privé par le biais des conseils d'administration ou au titre des subventions précitées (qui servent le plus souvent à assurer la masse salariale) implique de fait une responsabilité politique et sociale importante du MC vis-à-vis de ces agents de droit privé qui exercent en réalité des missions de service public et dont le nombre se compte aujourd'hui par milliers d'emplois.

Dès lors que les droits des salariés du secteur privé ont fait l'objet d'offensives récentes sans précédent inscrites dans la loi ayant ratifié les ordonnances *Macron*, il s'agit de reconquérir en priorité leur titularisation ou, à tout le moins, d'obtenir des droits syndicaux, sociaux et culturels notamment à travers la bataille du CSE.

I) Une offensive sans précédent issue des ordonnances *Macron*

La loi ayant ratifié les ordonnances *Macron* marque un recul sans précédent des droits des salariés qui s'ancre notamment autour de trois mesures rétrogrades : la poursuite de l'inversion de la hiérarchie des normes, la fusion des instances de représentation du personnel (IRP) et le plafonnement des indemnités prud'homales

1. La poursuite de l'inversion de la hiérarchie des normes

Les ordonnances *Macron* ont intensifié le processus d'autonomisation de l'accord d'entreprise. En effet, si les accords de branche peuvent conserver une primauté relative dans certaines matières relevant de deux blocs thématiques de négociation, un troisième bloc de négociation laisse néanmoins pleine main à l'accord d'entreprise.

Le premier bloc comporte les garanties définies par la branche professionnelle. Dans les matières de ce premier bloc énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail (dont notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, ainsi que celle des fonds de la formation professionnelle ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), l'accord de branche s'impose à l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties équivalentes. A défaut d'accord de branche, la loi s'applique.

Le deuxième bloc rassemble les matières énumérées à l'article L. 2253-2 du code du travail (la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs

handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ainsi que les primes pour travaux dangereux ou insalubres) pour lesquelles les négociateurs de branche peuvent décider d'imposer l'application de l'accord de branche aux accords d'entreprise postérieurs. Ces derniers ne peuvent pas comporter de dispositions différentes, sauf à assurer des garanties équivalentes.

Enfin, un troisième bloc de négociation prévu à l'article L. 2253-3 du code du travail pouvant couvrir un nombre de matières innombrables consacre l'autonomie de la convention d'entreprise conclue avant ou après la date d'entrée en vigueur de la convention de branche –ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Même si les stipulations de la convention d'entreprise de ce troisième bloc sont moins favorables aux salariés, elles prévalent sur les stipulations des accords de branche ayant le même objet, imposant des régressions sociales aux travailleurs.

2) La fusion des instances de représentation du personnel (IRP)

Une des mesures emblématiques instaurées par les ordonnances *Macron* a consisté dans la mise en place impérative d'un Comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sur le périmètre qui était celui du comité d'entreprise (CE), c'est-à-dire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce aujourd'hui les attributions qui étaient dévolues aux délégués du personnel (DP), au CE et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une instance fusionnée dotée de la personnalité morale.

L'instauration de cette nouvelle instance, le CSE, porte en germe non seulement la remise en cause de la fonction représentative elle-même mais aussi la neutralisation d'acteurs essentiels de la représentation du personnel. Ainsi, la fusion opérée à travers la mise en place du CSE fait marche arrière à l'égard de l'autonomie conquise par le CHSCT. En effet, si le CSE conserve des prérogatives en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions travail, une commission relative à ces matières n'est obligatoire que dans les entreprises à risque (comportant une installation nucléaire de base, ou classées SEVESO) et pour toutes les autres (ainsi que pour les établissements distincts), seulement à partir de 300 salariés. Elle peut également être imposée par l'inspecteur du travail dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Par ailleurs, l'instauration d'un conseil d'entreprise peut conduire, le cas échéant, à la minoration du rôle du délégué syndical.

II) Les droits à reconquérir

1. La Titularisation

Pour certaines de ces structures de droit privé, on peut aisément faire la démonstration qu'il s'agit de faux-nez de l'État. En effet, l'essentiel de leurs moyens comme de leurs activités dépendant majoritairement de l'action et de la responsabilité de l'État. Ainsi, il est pleinement justifié que ces salariés puissent accéder à la titularisation dans la fonction

publique ou être intégrés en tant qu'agents publics dans des établissements publics administratifs.

2. Le respect et l'enrichissement de la charte sociale du ministère de la culture et de la communication concernant ses relations avec ses prestataires

En 2015, le ministère de la Culture et de la Communication a décidé avec les organisations syndicales représentatives signataires d'élaborer et de diffuser une charte sociale visant à faire respecter les droits et obligations respectifs, d'une part, du ministère et, d'autre part, des prestataires amenés à travailler pour le compte du ministère et de ses opérateurs et ainsi mieux garantir les droits des salariés de ces secteurs. La CGT-Culture ayant participé activement à l'élaboration de cette charte s'applique à en obtenir le respect, son actualisation et son enrichissement. Dans les services déconcentrés, la charte sociale ne s'applique pas car les marchés sont préfectoraux et donc interministériels.

3. Maintenir la vigueur progressiste des accords de branche

Combattre les ordonnances, c'est obtenir que l'accord de branche donne le maximum de droits aux salariés, notamment en termes de définition de la rémunération de base intégrant de fait les diverses primes, comme l'ont obtenu, avec leurs organisations syndicales, les salariés du portuaire ou ceux du transport. La CGT-Culture se donne pour objectif l'homogénéisation des conditions d'emploi, de salaires, de droit syndical de l'ensemble des établissements de droit privé du Ministère, en se donnant comme référence, toujours le mieux disant.

4. La bataille du CSE

La CGT se donne pour objectif de construire et partager un Code du travail du XXI^{ème} siècle pour un nouveau statut du travail salarié. Les ordonnances *Macron* sont à l'origine de graves régressions sociales. Elles sont porteuses de flexibilisation et de précarité pour les salariés, d'affaiblissement du syndicalisme et de possibles pertes de droits en termes d'activité syndicale. Elles ne reviennent pas seulement sur des droits durement acquis dans le temps par les luttes, mais elles creusent également des inégalités déjà par trop importantes.

C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre. La CGT-Culture se propose notamment d'élaborer des stratégies syndicales pour peser de manière offensive sur la mise en place des CSE. A cet égard, il s'agit non seulement de gagner le maintien de représentants du personnel de proximité mais aussi d'obtenir une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ainsi que des droits syndicaux renforcés tant au niveau de la mise en place du CSE que pour son fonctionnement et ses moyens ou encore pour l'instauration de ses commissions.

5. La contestation du plafonnement des indemnités dues pour licenciement injustifié

De nombreux Conseils de prud'hommes ont déjà écarté l'application des barèmes *Macron*, qu'ils ont jugés contraires aux engagements internationaux ratifiés par la France. En effet, suivant un argumentaire désormais classique, ils jugent que ce barème prévoit des

indemnités maximales extrêmement faibles, voire indigentes ne permettant pas une indemnisation adéquate au sens de la **convention 158 de l'OIT**, ni une réparation suffisamment réparatrice et dissuasive contrairement aux exigences de l'article 24 de la **charte sociale européenne**. Ils considèrent notamment que la réparation d'un licenciement jugé injustifié doit être une **réparation exacte**, c'est-à-dire assurant la **réparation totale du préjudice** subi, et que le barème ne permet pas d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice important qu'ils ont subi.

Des juridictions d'appel sont à leur tour saisies de cette question.

De son côté, la Cour de cassation, saisie par deux Conseils de prud'hommes d'une demande d'avis, a publié sa position sur la conventionnalité des barèmes. Elle considère que ces derniers plafonnant les indemnités allouées aux salariés injustement licenciés sont conformes aux dispositions de la convention OIT n°158, ratifiée par la France. Pourtant l'OIT, saisie par la CGT et FO, n'a pas encore rendu sa décision sur la conformité à l'article 10 de la convention n°158, qui prévoit une « indemnité adéquate » en cas de licenciement abusif.

Par ailleurs, la CGT a saisi le comité européen des droits sociaux (CEDS), organe chargé de vérifier la conformité des lois nationales à la Charte sociale européenne, à laquelle la France est soumise.

L'article 24 de cette Charte indique que le salarié abusivement licencié a droit à une « réparation adéquate ». Sur ce point, la Cour de cassation a décidé dans son avis que l'article 24 de la Charte n'était pas applicable dans un contentieux entre particuliers (ici, entre un employeur et un salarié) et ce, au prétexte que les dispositions de cet article sont trop floues. Le combat n'est toutefois pas perdu. La résistance des conseils de prud'hommes et des cours d'appel est possible, puisque que ce n'est qu'en les confrontant à des situations concrètes que l'on réalise à quel point les barèmes sont dérisoires.

A cet égard, la CGT-Culture soutient les salariés qui contestent l'inconventionnalité des barèmes *Macron* et se tient prête à intervenir le cas échéant volontairement à leurs côtés.

6. Des droits sociaux et culturels

La CGT-Culture revendique des droits sociaux au plus près de ceux des agents titulaires.

Elle réclame que les sociétés prestataires de service consacrent une part significative de la masse salariale brute annuelle au budget des activités sociales et culturelles et qu'elles s'engagent à étudier annuellement une augmentation de cette part.

Conformément à la charte sociale du ministère de la culture et de la communication concernant ses relations avec ses prestataires, dans le cadre de la politique de démocratisation culturelle menée par ce dernier, l'ensemble de ses structures bénéficiaires de prestations de services sont encouragées à ouvrir son offre culturelle aux salariés des prestataires. La CGT-Culture revendique notamment qu'au moment de la mise en place de la prestation de service soient menées des actions au profit des salariés qui interviennent dans les locaux du bénéficiaire de la prestation dans le domaine culturel, en relation notamment avec l'activité du bénéficiaire.

Encadrement

La notion « d'encadrement », ne peut se limiter aux seuls agents de catégorie A qui, par ailleurs n'exercent pas tous des fonctions d'encadrement.

Ces dernières années, la multiplication et la diversification des agents qui sont en situation d'encadrement d'équipe comme de service, sont allées de pair avec la réduction de moyens et d'effectifs.

L'administration se défait sur l'échelon intermédiaire pour mettre en œuvre ses politiques de liquidation du service public dans le cadre de la RGPP puis de la MAP puis de CAP22. L'encadrement est pris dans des logiques de gestion de personnels directement inspirées par l'entreprise privée.

Ce n'est pas pour autant que ces personnels d'encadrement approuvent ces politiques qui visent à réduire le champ d'intervention du service public et les moyens de celui-ci. L'encadrement témoigne aujourd'hui d'un malaise généré par un conflit de valeur provoqué par l'opposition entre la politique que le gouvernement leur demande d'appliquer et le sens du service public. Il reflète tant la remise en cause d'une éthique que les interrogations des agents sur le sens de la mission de service public qui leur incombe.

L'engagement syndical des personnels d'encadrement aussi bien titulaires que non titulaires au sein de notre organisation révèle aussi une volonté de participer activement à la défense du service public de la culture, à celle du Ministère de la Culture et à ses missions fondamentalement émancipatrices.

Souvent en raison de leurs responsabilités et de leurs fonctions, les droits syndicaux des agents d'encadrement sont remis en cause, en particulier celui d'être adhérent à la CGT. Toute remise en cause du droit syndical est une atteinte fondamentale au Statut Général de la Fonction publique et au code du travail. Quelle que soit leur responsabilité au sein du ministère ou de ces établissements, il est particulièrement important de veiller à ce que ce droit ne soit jamais remis en cause par qui que ce soit.

La CGT-Culture élaborera des revendications cohérentes avec tous ces salariés. Ce travail syndical contribuera à mieux résister aux contraintes qui deviennent de plus en plus fortes pour l'encadrement. Une vraie reconnaissance de la compétence de chacun et le respect des personnes, dans les services, est indispensable. La CGT-culture revendique par exemple une formation de gestion d'équipe obligatoire pour toute nouvelle prise de poste dans une

fonction hiérarchique.

Sous-traitance et externalisation

Un processus généralisé à toute la Fonction publique.

L'externalisation d'un service public consiste à confier à une entreprise privée tout ou partie d'une activité qui, jusqu'alors, était assurée directement par l'administration.

Sous prétexte de recentrer l'État sur ses missions régaliennes, sur « l'élaboration, le pilotage et l'évaluation des politiques publiques », toutes les autres missions, notamment celles dites « opérationnelles », sont alors externalisables, menacées de privatisation, au mépris des principes du service public.

L'objectif affiché est de réduire la dépense publique en supprimant des postes de fonctionnaires (traitements et pensions).

Dans ce but, et en commun accord avec le MEDEF, l'État subventionne des entreprises privées via les recettes publiques. Le dernier recensement des marchés publics indique pour 2017 une dépense annuelle de plus de 37 milliards d'euros pour les seuls services centraux de l'État. 44 % de cette somme sont destinés à des marchés de service, en constante augmentation, les contrats dépassant en moyenne le million d'euros. Rien de surprenant à ce que les marchés publics constituent l'activité des pouvoirs publics la plus propice à la fraude et à la corruption.

Conséquence de la recherche du profit maximal par les entreprises, l'externalisation s'accompagne d'une véritable régression des droits sociaux, d'une précarisation accrue des contrats et des emplois, d'une mise en concurrence des salariés, d'une menace permanente de mobilité imposée, via la clause mobilité, de licenciement notamment lors de chaque passation de marché, d'une baisse de leurs rémunérations, des quotités horaires, les temps partiel imposés et d'une dégradation de leurs conditions de travail. Ainsi, elle est un outil pour dégager des gains de productivité et introduire dans la Fonction publique les notions de résultats et de performances issues du privé. Son but est la privatisation des services publics pour satisfaire les intérêts privés des dirigeants et actionnaires.

L'externalisation est également l'occasion pour les employeurs publics de mettre à mal les collectifs de travail en sortant du périmètre de la fonction publique des milliers d'agents qui pourtant concourent quotidiennement aux missions et à l'ouverture des services au public. L'externalisation entraîne de la souffrance et une perte de sens du travail.

Pour privatiser vite et beaucoup : « La Loi de transformation de la Fonction publique »

Nouvelle attaque de Macron contre la population, cette loi adoptée le 6 août 2019, par son article 76 (article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), acte la volonté politique d'amplifier très rapidement la privatisation du service public dans ses trois versants.

En prévoyant le détachement d'office de tout ou partie des fonctionnaires, le projet de loi

instaure l'obligation de suivre l'activité « externalisée », le fonctionnaire détaché sur un contrat de droit privé en CDI étant placé sous l'autorité ou des supérieurs hiérarchiques de son administration ou de son organisme d'accueil (l'entreprise privée). Comme pour nous « rassurer », le législateur précise que lorsque le fonctionnaire sera licencié par l'entreprise, il sera réintégré de plein droit dans son administration d'origine...

L'entrée en vigueur interviendra dès publication au Journal Officiel. C'est peu de dire qu'il y a le feu !

AP 2022 au ministère de la Culture : l'«externalisation » de la filière ASM

Au sein de notre ministère, la multiplication des établissements publics gérés comme de véritables entreprises couplée aux coupes budgétaires et destructions d'emplois a amplifié le mouvement d'externalisation qui s'est porté sur les secteurs suivants : la sécurité, l'accueil et la surveillance, la médiation culturelle, les jardins, la restauration collective et le nettoyage.

Supprimer des emplois statutaires, réduire la masse salariale, précariser, dégager des gains de productivité, coupes budgétaires, les établissements ont également recours, systématiquement, aux marchés publics pour assumer des missions permanentes arbitrairement présentées comme « occasionnelles », « peu qualifiées » ou simplement parce qu'il n'y a plus personne pour réaliser certaines missions. Le mouvement tend encore à s'amplifier en touchant des missions « qualifiées » comme, par exemple, celles des chantiers liés aux collections des Musées, des bibliothèques ou services d'archives. Il en va ainsi de tous les chantiers liés à la dématérialisation ou au traitement matériel et intellectuel des collections. Aucune filière n'y échappe.

Fruit de revendications portées depuis plus de 20 ans par la CGT Culture, la charte sociale signée par l'ensemble des organisations syndicales du MCC et la ministre, le 17 décembre 2015, acte la responsabilité sociale du ministère dans ses relations avec les entreprises extérieures notamment vis-à-vis des salariés et de leurs conditions de travail. Première étape pour la reconnaissance des salariés intervenant quotidiennement dans le cadre du périmètre ministériel, nous nous fixons l'objectif de la rendre obligatoire et de la faire appliquer. Où en sommes-nous ?

Loin de freiner ce processus, le Ministère affiche au contraire son intention de privatiser vite et davantage. Très clairement exposée dans la contribution AP 2022 tombée du camion à la fin 2017, l'externalisation est le pendant du recentrage de l'administration centrale et de l'autonomie accrue de gestion des services et établissements publics. Particulièrement ciblée, et avec la possibilité du détachement d'office, la filière Accueil, Surveillance, Magasinage en est la première cible. Le péril est grand !

L'externalisation est donc un enjeu de première importance pour notre organisation et constitue une des priorités revendicatives de toute la CGT. Elle doit être dénoncée et combattue de même que les salariés doivent être défendus et soutenus dans leurs revendications face à leurs employeurs. Comment s'organiser syndicalement pour défendre au mieux les intérêts d'agents qui ressortent d'une même communauté de travail et qui ont des statuts radicalement différents ?

Il est essentiel pour la CGT qui a vocation à défendre l'ensemble des salariés du privé comme du public de nous organiser pour contrer le dumping social méthodiquement organisé par les employeurs publics :

- informer l'ensemble des agents du Ministère et dénoncer tout projet d'externalisation des fonctionnaires par détachement d'office. Interpeller systématiquement le Ministre et son administration à ce sujet. Préparer à la mobilisation si tentative d'application de l'article 28 ;
- revendiquer la réinternalisation des missions privatisées avec reprise des salariés sur des postes statutaires, voire des CDI de droit public ;
- créer des synergies de site avec les salariés, leurs syndicats et les représentants CGT locaux afin de participer au combat revendicatif (salaires, contrats, paiement des primes, respect du droit du travail et du droit de grève, conditions de travail, temps partiel imposé, combats contre les licenciements et les situations de harcèlement, retrait de la clause de mobilité...). Informer et relayer auprès des agents publics et tout le collectif de travail les situations des salariés qui auraient besoin de solidarité active ;
- prévoir une convention de reprises de 100% du personnel par la suppression de la clause de mobilité imposée lors des changements de prestataires dans les établissements concernés, pour tous les personnels en CDI quelles que soient leurs missions ;
- imposer l'insertion de clauses sociales notamment par l'emploi de personnes en difficulté d'insertion ;
- utiliser partout les CHSCT pour interpeller et renvoyer le « donneur d'ordre » (le ministère de la Culture, la direction de l'établissement) à ses responsabilités, en faire un terrain pour porter les revendications des salariés prestataires (conditions de travail, locaux, hygiène et sécurité, vestiaires, restauration collective, etc.) Exiger l'inscription dans les CHSCT un point annuel sur les plans de prévention, y rappeler les obligations de l'établissement. Ne pas hésiter à saisir la médecine de prévention et l'inspecteur santé sécurité au travail, voire l'Inspection du Travail en tant que de besoin. Avoir des informations dans les bilans sociaux présentés annuellement en Comité Technique sur les marchés de prestations ;
- imposer la mise à disposition de locaux pour les réunions syndicales et les activités culturelles (médiation, ateliers, cours de français,,,) ;
- exiger l'accès à la restauration collective pour ces salarié-es ;
- ouvrir au maximum l'offre culturelle aux salariés des prestataires : information et accès facilité aux activités culturelles.

Retraités

Rappel

La CGT-Culture a créé dès 1982 une section nationale – aujourd’hui intégrée dans le SGAC -, des retraités, les laissant libres de demeurer dans leur syndicat professionnel, mais en souhaitant une coordination et une mutualisation de l’action en lien avec la structure fédérale et l’union confédérale. C’est sur cet effort qu’il faut nous concentrer pour conserver nos adhérents quand ils partent en retraite, les tenir informés, les associer aux initiatives prises tant par la CGT seule que dans l’unité des organisations syndicales et associatives.

C’est ainsi que nous saurons construire une CGT pour tous les âges de la vie qui assurera le rassemblement des actifs, des privés d’emplois et des retraités.

C’est la construction d’une CGT pour tous les âges que nous voulons où les retraités puissent corevendiquer avec les actifs avec le plus grand enthousiasme.

Nos revendications :

La plupart des revendications de la section des retraités sont intergénérationnelles :

- pouvoir d’achat, pour une retraite à 75% du dernier salaire pour une carrière complète, indexée sur les salaires et jamais inférieure au SMIC. Pour une revalorisation annuelle au 1er janvier.

- toutes les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail se retrouvent amplifiées en arrivant à la retraite. L’allongement du temps de travail et de cotisations retraite entraînent notamment pour les femmes des carrières incomplètes ou interrompues et des départs à la retraite avec une pension au-dessous du seuil de pauvreté - sept cents euros par mois ; c’est pourquoi nous exigeons qu’aucune retraite ne soit en dessous du minimum vieillesse.

- droit à une protection sociale de qualité, sans pénalisations financières dues à l’âge, suppression de la CASA, prise en charge de la perte d’autonomie par la Sécurité sociale, vigilance sur les tarifs des mutuelles

- rétablissement , amélioration et consolidation de services publics de proximité (Hôpitaux, maisons de santé, transports, Postes, etc...)

- droit au logement, et adapté quand c’est nécessaire avec maintien à domicile ou résidence à des prix abordables,

- droit aux transports locaux gratuits sous conditions de ressources, accessibles, avec un maillage serré, et des horaires étudiés,

- droit aux vacances, aux loisirs et à la Culture ainsi qu’à l’accès aux restaurants collectifs pour le maintien du lien social,

- droit aux activités sportives dont il est avéré qu’elles sont favorables à l’entretien de la santé.

Santé au travail

Partout ces dernières années, les conditions de travail se dégradent. Un nombre conséquent d'agents du Ministère de la Culture est exposé à des risques professionnels importants (musculo-squelettiques, risques chimiques, amiante...) et à des contraintes spécifiques (travail extérieur, travail de nuit, travail posté, port de charges lourdes...).

Deux sujets sont majeurs : la pénibilité et la souffrance au travail. Elles constituent autant de situations anormales qui doivent être combattues, reconnues comme altérant l'intégrité des personnes. De plus, elles entravent le travail et l'efficacité des services et des structures.

Aujourd'hui nous constatons une augmentation inquiétante des RPS (Risques psycho-sociaux) avec des conséquences allant de l'épuisement professionnel, aux tentatives de suicide, jusqu'au suicide.

Les causes sont, dans la plupart des cas, liées à une dégradation des rapports sociaux et des conditions de travail : la réorganisation permanente des services, les suppressions de postes et le sous-effectif qui intensifient la charge de travail, les réductions des espaces de travail, les méthodes managériales de plus en plus délétères qui mettent en concurrence les agents, la mise en avant de la performance individuelle qui brise le collectif du travail, la baisse des moyens de fonctionnement des services et des établissements, la remise en cause des droits et des garanties statutaires des agents publics engendrant toujours plus de précarité etc.

Le travail est déstructuré, la pression est permanente sur les agents, creusant le fossé entre les missions demandées (travail prescrit) et les moyens de les réaliser (travail réel).

La CGT-Culture est très souvent la première à tirer la sonnette d'alarme auprès de l'administration qui, obnubilée par les objectifs de performance, fait la sourde oreille et propose pour unique solution de la formation au management et du coaching.

Des acteurs de la prévention malmenés. trop souvent encore les CHSCT sont entravés dans l'exercice de leurs missions (absence de réunion, d'enquête accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP), de visites...). Les politiques ministérielles ne sont pas déclinées ni même discutées dans les CHSCT de proximité. Dans le même temps les services de médecine de prévention sont en déshérence et une grande partie des agents n'est plus suivie. Lorsque ces services existent leurs moyens ne sont plus suffisants pour assurer leurs missions. Le réseau d'assistants et de conseillers de prévention quand il existe demeure fragile, peu formé, peu reconnu, avec des quotités de temps insuffisantes et une pression hiérarchique qui affaiblit leur rôle de conseil et d'expertise. Ce réseau est trop souvent l'occasion pour l'administration de se dédouaner de ces obligations réglementaires.

Les Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST), qui sont actuellement une dizaine pour l'ensemble du ministère, n'ont pas vu leur effectif augmenté alors qu'ils sont indispensables pour participer à l'élaboration et porter les politiques de prévention du Ministère de la Culture.

Ces dernières années, la CGT-Culture a obtenu entre autre au sein du CHSCTM et de ces groupes de travail :

- la création d'un bureau de la prévention et le recrutement d'un ingénieur santé et sécurité au travail
- une circulaire amiante pour les archives
- le recensement des activités pénibles réalisées par les CHSCT de proximité
- un guide de la politique immobilière
- des moyens pour les membres des CHSCT (qui ont été partiellement remis en cause par la nouvelle réglementation de la Fonction Publique)
- une note sur les astreintes
- une charte courriel, etc...

Mais pour que ces avancées soient effectives, il faudrait une réelle politique pour les mettre en œuvre.

La CGT Culture milite au sein du ministère de la Culture pour :

- l'amélioration des conditions de travail des agents par tous les moyens nécessaires.
- que les mesures permettant de sauvegarder l'intégrité morale et physique des agents soient conformes aux principes de prévention inscrits dans le Code du Travail, et notamment « adapter le travail à l'homme » et non l'inverse (Art L.41121-2 du code du Travail).
- un véritable plan d'action concernant la pénibilité qui évite l'usure professionnelle par une amélioration des conditions de travail, des évolutions de carrière pour les agents "cassés" et des départs anticipés à la retraite.
- poursuivre la mise en œuvre des DUERP (Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels) basés sur l'observation du travail réel, pour que chaque CHSCT émette un avis sur le DUERP et ses mises à jours (et a minima une fois par an). Mais le DUERP à lui seul ne suffit pas, il faut impérativement des plans d'action de prévention des risques avec obligation de moyens et de résultats soumis aux CHSCT qui en assurent le suivi.
- conformément à l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013, les diagnostics et les plans d'actions qui en découlent doivent pouvoir être réalisés et suivis au sein des CHSCT et intégrés au DUERP.

Les CHSCT au cœur des politiques de prévention

Tout moyen doit être donné aux membres des CHSCT afin d'exercer pleinement leurs missions.

- la CGT Culture revendique un meilleur fonctionnement des instances et le respect des prérogatives réglementaires et des avis qu'ils émettent, la formation obligatoire de ses membres, les moyens de fonctionner, la tenue des réunions statutaires.
- il est indispensable de renforcer l'exercice du droit relatif aux visites CHSCT et aux enquêtes AT/MP qui sont essentielles à l'évaluation des risques qui est la prérogative principale des CHSCT. Ces enquêtes devraient servir à la reconnaissance de l'imputabilité dans

les instances médicales.

- Les tentatives de suicide et les suicides, qu'ils soient sur le lieu de travail ou en dehors, doivent être déclarés en accident de travail et occasionner une enquête CHSCT.

En matière de médecine de prévention, nous exigeons un service de médecine de prévention interdisciplinaire (psychologues de travail, ergonomes...) rattachés au ministère et mis à disposition des établissements, des services sur l'ensemble du territoire, dotés de moyens suffisants pour :

- que tous les agents du Ministère, où qu'ils soient sur le territoire et quel que soit leur statut, bénéficient d'une visite médicale adaptée aux risques auxquels ils sont soumis, comme la réglementation le prévoit ;
- le respect du 1/3 temps que le médecin de prévention doit consacrer aux missions de prévention et le suivi médical post professionnel;
- la surveillance effective des agents qui ont été soumis à des CMR (risques cancérigènes, mutagènes et nuisibles à la reproduction) et aux autres risques professionnels qui nécessitent une surveillance particulière ;
- participer systématiquement aux travaux des CHSCT et à la définition des politiques de prévention ;

S'agissant des assistants et des conseillers de prévention, la CGT Culture propose que les CHSCT participent à la définition des moyens à leur accorder, de renforcer le lien de ces acteurs avec les CHSCT par la présence systématique aux instances, la communication de leurs recommandations adressées à l'administration et les mesures de prévention mises en œuvre par celle-ci.

Concernant les ISST, la CGT Culture demande l'augmentation de leurs effectifs et leur rattachement à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) garantie d'une indépendance accrue.

La CGT Culture s'organise en interne :

- pour un renforcement des échanges entre les représentants dans les instances locales et nationales (CHSCT M).
- Les représentants dans les instances locales doivent pouvoir se faire le relais dans leurs CHSCT des revendications de la CGT Culture.
- pour qu'au-delà des liens entre les différents niveaux de CHSCT, des échanges se fassent avec les élus en Comité Technique (CT) et en Commission de réforme.

Pour cela un collectif Santé-Travail a été mis en place au sein de la CGT-Culture afin de mieux partager l'information, les expériences, les stratégies adoptées, les avancées obtenues et les dysfonctionnements constatés. Dans ce cadre le collectif travaille à la rédaction de différents guides pour outiller les représentants du personnel.

Enfin nous militerons pour que s'organise et se généralise une véritable consultation des salariés sur leurs conditions de travail, car ce sont avant tout eux les premiers spécialistes de leur travail. Celui-ci doit revenir au centre de tous les débats.

Handicap

Depuis la publication de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les gouvernements successifs de droite comme de gauche n'ont jamais voulu mobiliser des budgets suffisants pour une véritable politique inclusive de la personne handicapée au sein de la société française.

Le Ministère de la Culture, par sa dimension culturelle, artistique et citoyenne devrait jouer un rôle majeur pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Aujourd'hui, les personnes en situation de handicap sont encore trop souvent ignorées, marginalisées voir même rejetées.

Cette reconnaissance légitime dans une société plus fraternelle prend bien évidemment en compte la dimension professionnelle et en particulier dans toutes nos administrations et structures confondues.

Pourtant c'est un discours d'obtention de label pour lutter contre les discriminations que les agents ont pour réponse. Nous avons un label nous nous occupons de vous. !. En réponse aux questions légitimes que se posent les travailleurs en situation de handicap. Label qui nous le savons n'ont en rien amélioré l'accessibilité et les conditions de travail des personnel RQTH.(reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

Nous demandons une véritable prise en compte des potentiels des personnes handicapées Le ministère de la Culture à largement utilisé l'application de l'article 27 pour atteindre le taux de 6 % de personnel en situation de handicap. mais aussi quelques emplois réservés. Cependant ces embauches ne peuvent se limiter aux catégories C pour la majorité mais bien à l'ensemble des postes à pourvoir et en particulier des postes à responsabilité.

Malgré les économies faites par l'atteinte de ce taux de 6 % le ministère de la Culture s'obstine à ne pas faire de conventionnement avec le FIPHFP (Le fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) Ainsi en 2017 12 % du budget du CNAS (comité nationale d'action social) ont été utilisés pour les aménagements de poste et les déplacements en taxi (trajet domicile Travail), pour raison médicale.

Les handicaps, de natures multiples, visibles et non visibles (les déficients visuels, la surdité, le handicap moteur, le handicap psychique,etc.) doivent être pris en compte dans leur ensemble. Toutes les personnes en situation de handicap ne sont pas affectées dans un espace de bureau aussi l'environnement de travail où qu'il se situe doit faire l'objet d'une analyse et obtenir un accord de la médecine de prévention. Cette analyse ne peut se limiter   la seule fiche de poste l'environnement de travail joue un rôle primordial dans l'insertion du collectif de travail.

La médecine de prévention doit recevoir tous les ans les personnels en situation de handicap. La CGT-Culture soucieuse de l'intégration des personnels handicapés demande que cette disposition soit suivie dans tous les établissements. En effet, le sous-effectif des médecins de prévention ne permet pas de respecter cette procédure essentielle à l'intégration des personnels en situation de handicap.

Pour l'application de l'article 27 du statut général il est fondamental qu'un bilan à mi-parcours soit réalisé avec l'agent afin d'ajuster les adaptations au poste et lui permettre d'affronter le jury de titularisation dans de bonne condition. Il est encore fréquent que des personnes RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) se voient refuser la titularisation ou prolonger un stage parce que le poste occupé n'est pas adapté à son handicap. Il s'agit bien du poste qui s'adapte à l'homme ou la femme et pas l'inverse !

Il est important de faire respecter cette reconnaissance RQTH en l'articulant avec l'article 60 du statut général qui donne une priorisation aux agents dans le cadre d'une mobilité dans un même corps dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilités. La carrière des personnes en situation de handicap est trop souvent « bloquée » à cause du manque de volonté de l'administration de rendre accessibles les logiciels alors que la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 refondue par le décret n° 2009-546 du 14 mai 2009 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et créant un référentiel d'accessibilité des services de communication publique en ligne. Malgré cette loi les logiciels y compris lorsqu'ils sont interministériels ne sont pas accessibles.

Les personnes qui deviennent des travailleurs en situation de handicap et dont la cause est un accident de travail ou de service, ou une maladie professionnelle doivent pouvoir être accompagnées tout au long de leur vie par l'employeur. Pour ce faire les dispositifs de reconnaissance d'imputabilité ont été assouplis par l'ordonnance du 19 janvier 2017 mais ne sont que trop peu appliqués. Nous devons nous assurer que les employeurs ne se défont pas de leur responsabilité en faisant systématiquement appel aux comités médicaux alors que l'accord de la médecine de prévention et de l'employeur suffit à cette reconnaissance.

La CGT Culture revendique :

- la mise en place des protocoles handicaps au Ministère de la Culture avec création des commissions de suivi et recensement détaillé des travailleurs handicapés au Ministère de la Culture ; des moyens financiers à hauteur des besoins ;
- une information qui permette aux représentants du personnel, aux membres des CHSCT sans entrer dans des dimensions médicales, de s'assurer que les postes correspondent aux attentes spécifiques de ces agents et que leurs conditions de travail soient respectées ;

- des actions de formation collective pour les encadrants et les personnels des services accueillant des personnes en situation de handicap ;
- la mise en œuvre de mesure de prévention par rapport à des situations de travail pouvant créer des situations de handicap avec une action sur l'organisation du travail ;
- le maintien au poste de travail avec le maintien intégral de la rémunération (y compris la rémunération des services faits) ou un reclassement préparé en amont avec une formation adaptée.

La CGT Culture exige :

- le recrutement des personnels handicapés à tous niveaux hiérarchiques de personnel handicapé et le renforcement des relations avec les structures de travail protégé ;
- la facilité de maintien des personnels handicapés dans le poste ou dans l'emploi en fonction de leurs besoins (instauration d'un tutorat adapté, accessibilité des locaux de travail et des lieux d'intérêt général, aménagement des horaires et des postes de travail, possibilité de recours au télétravail en l'absence d'autres solutions, faciliter l'accès à la formation...) ;
- favoriser la procédure de reclassement de tous les agents dont l'état de santé ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions avec une recherche préalable d'un aménagement de poste ;
- l'adaptation de la politique sociale notamment dans le logement, le transport, les aides techniques et humaines, les loisirs... pour faciliter la vie professionnelle et personnelle des travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

Selon le décret 2007-1470, la formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

- 1° **La formation professionnelle statutaire**, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;
- 2° La **formation continue**, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :
 - a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
 - b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
 - c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- 3° La **formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne** ;
- 4° La réalisation de **bilans de compétences** permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- 5° La **validation des acquis de leur expérience** en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au **congé de formation professionnelle** régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

L'administration doit s'assurer que l'information à destination des agents soit effective quelles que soient leurs catégories. L'entretien annuel de formation doit :

- faciliter l'accès à la formation
- permettre aux agents d'identifier et d'exprimer leurs besoins en formation, en projet professionnel ou individuel
- lutter contre l'illettrisme

Les outils que sont le bilan de compétences, la validation des acquis l'expérience, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), compte personnel de formation (CPF), le congé de formation professionnelle, le compte personnel de formation doivent être utilisés et favorisés pour :

- La reconversion professionnelle
- Le reclassement
- La réintégration des agents après congé longue maladie, longue durée, détachement syndical...
- La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise

Malheureusement, l'offre de formation professionnelle du ministère de la culture n'est pas

à la hauteur des enjeux et des attentes des personnels. Ces outils sont insuffisamment utilisés et vus uniquement sous le prisme quantitatif et donnant que trop rarement des suites aux projets personnels ou professionnels des agents. La formation professionnelle est essentiellement basée sur l'adaptabilité immédiate au poste, peu sur la promotion sociale, avec des moyens financiers qui peuvent être en diminution dans certains services mais surtout très hétérogènes selon les secteurs.

D'autres difficultés sont récurrentes : un nombre important d'agents n'ont pas accès à la formation faute d'effectif suffisant, prises en charge de frais de formation à la charge des agents, ou encore des formations trop éloignées géographiquement...

Par ailleurs, le plan de formation devrait se construire en lien avec les évolutions, les besoins des agents et des services. Enfin il devrait inscrire davantage des formations axées sur les questions de déontologie ou encore de service public.

La CGT Culture revendique :

- que la formation professionnelle soit comprise dans le temps de travail. Chaque agent doit avoir le droit de consacrer 10% de son temps de travail à la formation professionnelle. Celle-ci doit être répartie de façon équitable entre la formation liée aux besoins du poste de travail et la formation à l'initiative de l'agent, répondant aux seuls critères de ses aspirations personnelles sans droit de regard de l'employeur sur le contenu afin que l'agent soit pleinement acteur de sa formation.
- . que l'ensemble des agents du ministère puisse bénéficier d'une égalité de traitement pour la formation professionnelle ; il faut lutter contre les disparités qu'elles soient géographiques, structurelles ou catégorielles

Pour combattre les freins à la formation professionnelle :

- Les frais de formation (hébergement, déplacement, inscription, frais pédagogiques, frais de garde...) doivent être pris en charge mais aussi leur avance afin qu'ils ne soient pas un frein au départ en formation ;
- Une augmentation significative des moyens humains, financiers et matériel (salle, vidéo, ordinateurs...) doit être attribuée aux services de formation afin qu'ils remplissent pleinement leurs missions ;
- Tous les services de formation doivent être maintenus en proximité (ou intégrés) auprès des services métiers.
- Les agents doivent être remplacés le temps de leur formation afin d'en faciliter l'accès.

Contre les discriminations :

- Le développement de formation sur tout type de discrimination (racisme, xénophobie, homophobie, handicap, genre...) et la question de l'égalité femmes-hommes doivent être au cœur des contenus de formation ;
- L'harmonisation dans la préparation aux concours, via formation et oraux blancs, entre les établissements afin d'assurer l'équité entre agents du MCC.

Les formations obligatoires :

- Une formation d'accueil pour tout nouvel agent (fonctionnaire, contractuel, vacataire) doit être mise en place sur le temps de travail ;
- Une formation post-recrutement pour tous les agents avec un socle commun ministériel (comme par exemple les valeurs de la fonction publique) et d'une durée minimale de 10 jours ;
- Une formation à la fonction d'encadrant tout au long de la carrière notamment dans le cadre de la prévention des risques professionnels
- L'administration doit proposer et financer les formations adéquates aux élus qui siègent dans les instances du ministère (CT, CHSCT, CAP, conseil d'administration, conseil scientifique...)

Des évolutions nécessaires :

- Renforcer les formations de préparation aux concours ;
- maintenir les formations métiers et leurs mutations
- Des formations et des dispositifs de formation à l'attention des personnes handicapées doivent être concrètement et clairement engagées ;
- Des formations aux TIC (technologies de l'information et de la communication) et une mise à disposition du matériel informatique doivent être accessibles pour tous les agents quelles que soient les missions exercées. Cela implique des moyens budgétaires afin d'équiper toutes les structures ou les équipements et locaux ;
- Le renforcement des formations premiers secours ;
- Expérimenter l'offre et l'accès aux formations à distance : enseignement à distance, MOOC (Massive Open Online Course), etc. sans pour autant délaisser la formation en présentiel et demander au MCC un retour d'expérience en commission formation
- La compétence de formateur interne doit être développée, il faut en augmenter le nombre afin de promouvoir, développer et valoriser les formateurs en interne.

Ouvrir de nouveaux droits :

- Le droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les comités techniques
- Exiger lors de l'examen des bilans et des programmes de formation, un bilan des entretiens de formation permettant un recensement précis des besoins et des freins à la formation (sous-effectif, distance, frais...)

Pour cela, les représentants CGT doivent se saisir des instances que sont les comités techniques, les commissions de formations et ainsi que les commissions administratives paritaires, commissions consultative paritaires pour porter ces revendications et combattre les refus de formation.

Action sociale

L'action sociale collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leur famille. Les agents participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Il faut attendre la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et son article 9 pour que l'action sociale trouve une traduction juridique. Le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 a donné une définition de l'action sociale qui permet une véritable sécurisation juridique.

Les dispositions du décret ont également consolidé les grands principes : la participation financière des agents bénéficiaires et la progressivité de celle-ci.

Au regard des crédits dont disposent les comités d'entreprise des grandes entreprises, les agents de la FPE (Fonction Publique d'Etat) sont vraiment des salariés pénalisés. L'action sociale est loin de couvrir la totalité des agents actifs et retraités. L'estimation du financement reste très fluctuante et toutes les sommes avancées et rapportés aux effectifs concernés démontrent une part faible pour chaque agent avec de grands écarts entre les ministères. L'absence juridique de son financement sur un pourcentage de la masse salariale et des pensions la conditionne à toute une série d'aléas politiques et budgétaires comme l'actuelle réduction des dépenses publiques.

En outre, l'Etat employeur institue l'action sociale comme un élément à part entière d'une politique de gestion des ressources humaines et tente d'adapter la définition des prestations à des objectifs de révision générale des politiques publiques et en particulier de la réorganisation territoriale de l'état. Elle évolue vers un accompagnement social des réorganisations, des restructurations de services.

Les inégalités des traitements en matière d'action sociale sont constatées entre des établissements du ministère de la Culture. Certains établissements ont fait le choix d'adhérer au programme 148 permettant aux agents d'accéder aux prestations sociales interministérielles via le SRIAS (service interministériel d'action social) D'autre établissement public n'y adhère pas et d'autre n'y sont que pour certaines prestations. Pour ce qui est de la communication des prestations interministérielles elle est totalement ignorée par le service d'action sociale. Les agents du ministère de la Culture ne peuvent pas accéder à des prestations comme des places en crèche, des logements sociaux, mais aussi des vacances en familles ou des activités culturelles.

L'assujettissement de prestation sociale dans les établissements publics est devenu un frein pour les agents les plus précaires qui ne demande plus à en bénéficier (allocation monoparentale, prestation pour l'aide à la scolarité) car en faisant cette démarche ils voient leur quotient familial augmenté avec un effet d'exclusion à la prime d'activité. **Avec la**

délégation des actes de gestions à 3 nouveaux EP se sont 1500 agents qui seront potentiellement visés par cette injustice !

Pour la CGT, l'action sociale organisée au niveau ministériel ou interministériel ne peut être un élément de la rémunération, un accompagnement social des restructurations du service public par des indemnités individuelles, ni un outil d'attractivité dans la gestion des personnels, gérée par des prestataires à but lucratif après mise en concurrence. Elle devient de plus en plus indispensable au regard de situations individuelles ou familiales de plus en plus lourdes et complexes.

La précarité des agents du ministère de la Culture est en progression. Pour le logement social nous avons 900 agents env en 2018 qui sont en attente d'un logement et nous avons glissé du PLUS (Prêt Locatif à Usage Social) HLM traditionnel vers le PLAI (Prêt Locatif Aidé d'Intégration) réservé aux personnes en situations de grande précarité. Il est à noter que les familles monoparentales sont en forte augmentations.

La CGT-Culture fait sienne les revendications portées par l'UGFF en matière d'action sociale, Elle agit pour une réelle égalité de traitement sur l'ensemble du périmètre ministériel. L'action sociale doit être la même pour tous.

Parce que l'action sociale est une priorité, la CGT-Culture revendique :

- une augmentation des crédits sociaux correspondants qui doivent atteindre 1,5 % a minima de la masse salariale
- une assise réglementaire des crédits sociaux
- une égalité de droits en matière d'accès aux prestations sociales entre titulaires et non titulaires
- le relèvement des plafonds pour l'accès aux prestations
- une revalorisation annuelle des prestations sociales au moins égale à l'inflation
- l'octroi systématique de la carte culture aux actifs comme aux retraités, avec la conservation des avantages existants et l'élargissement à de nouveaux droits.
- la pérennité de l'aide au départ à la retraite pour les agents dont la pension est en-dessous du minimum vieillesse,
- le soutien aux associations de personnels, éléments indispensables pour certaines réponses de proximité en accordant des moyens supplémentaires aux bénévoles, notamment en temps de décharge d'activité,

Pour le logement :

- un véritable droit au logement et soutient l'UGFF qui milite pour la mise en place d'un outil national à réseau déconcentré, chargé du logement des agents avec des missions de réservation et gestion du parc locatif, l'instauration du 1% logement avec une véritable cotisation à 1%

- le retour à une véritable CALS (Commission d'Attribution de Logements Sociaux) avec des représentants des personnels représentatifs pour la réservation et l'attribution de logements sociaux pour l'ensemble du périmètre ministériel,
- Des moyens supplémentaires pour le logement d'urgence
- la maîtrise des loyers : le loyer et les charges des locataires ne doit pas excéder 20 % des revenus

La restauration :

- la tarification ne doit prendre en charge que les seuls produits alimentaires nécessaires à la fabrication du repas et les frais directs stricts. Elle doit être identique sur l'ensemble du ministère prenant en compte les actifs et les retraités.
- Une augmentation de la participation des employeurs
- Prise en compte des horaires variables et du temps dont dispose chaque agent pour déjeuner : les horaires doivent être adaptées aux besoins des agents.
- Privilégier une gestion interne et demander la réinternalisation de la restauration
- la mise en place de titre restaurant en l'absence de toute restauration collective avec une contribution de l'État employeur à hauteur de 60% minimum de sa valeur nominative.

Pour les transports :

- une prise en charge de l'employeur à 100 % des abonnements de transports en commun ou écologiques.

Protection sociale complémentaire :

- une protection sociale complémentaire couvrant l'ensemble des agents du MCC et ce quel que soit leur statut
- Une protection sociale complémentaire couplant la santé et la prévoyance pour les actifs, les fonctionnaires et non titulaires et les retraités
- une participation de l'employeur au moins égale à 50 %
- La réouverture de négociations relatifs à la protection sociale complémentaire avec un nouveau référencement propre au ministère de la Culture.
- une protection sociale assurant une prise en charge de risques liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travailler et à la perte d'autonomie, une aide au personne « aidants ».
- Généralisation du tiers payant pour combattre le renoncement aux soins

Vacances, culture, loisirs :

- L'aide à l'Enfance (colonies de vacances, frais de garde, crèches, arbres de Noël...)
- le droit aux vacances pour tous avec le développement d'un tourisme social et associatif favorisant la mixité

- développement d'une véritable politique de départs en vacances permettant à tous les agents quelle que soit leur rémunération de pouvoir partir
- La mise en place d'une charte éthique sur les objectifs et la gestion des associations rappelant le rôle d'éducation et d'émancipation de la culture pour les travailleurs dans le cadre des principes d'économie sociale et solidaire

La société est en pleine mutation, la famille évolue et se transforme (séparations, divorces, familles monoparentales, familles décomposées puis recomposées sont en constante augmentation). Il convient donc de faire évoluer l'action sociale et ses prestations pour s'adapter à ces changements sociétaux.

Dans le maillage complexe de l'action sociale, la CGT-Culture doit :

- Impulser au travers de toutes les instances, dans tout le Ministère de la Culture, administration centrale et déconcentrée, Établissements publics, une harmonisation par le haut des actions dans un esprit d'équité,
- Défendre et améliorer les acquis sociaux,
- Par ses interventions, motions et actions dans tous les comités ou commissions de concertation, empêcher que les crédits sociaux ne soient livrés aux appétits marchands.

Numérique et travail

S'agissant du numérique, le premier réflexe, bien naturel, d'un syndicaliste et plus particulièrement d'un militant de la CGT, c'est de s'intéresser aux effets de cette révolution sur le travail. C'est ainsi que le 5 juillet 2016, notre commission exécutive réunie à Montreuil s'est penchée sur cette question à partir du rapport de Bruno Mettling intitulé « Transformation numérique et vie au travail ».

Ce rapport, diligenté par la ministre du Travail, est le énième d'une longue série commencée au début de la décennie en cours. S'il n'avait pas vocation à traiter la question sous l'angle des mutations et défis anthropologiques, culturels et sociétaux, il a néanmoins pointé quelques éléments essentiels :

- le caractère inédit et exponentiel de l'accélération du rythme des innovations ; accélération du temps qui distingue fondamentalement le numérique des révolutions technologiques précédentes ;
- le caractère disruptif (qui tend à une rupture) de la révolution numérique ;
- le fait que pour la première fois depuis la révolution industrielle, la diffusion de la technologie et de ses usages impacte au moins autant la personne dans sa sphère privée que le travailleur dans sa sphère professionnelle ;
- le fait que les outils numériques s'intègrent dans l'entreprise accompagnés d'usages déjà partiellement appropriés, directement issus de la sphère privée (réseaux sociaux notamment).

Un changement de paradigme dans le monde du travail

On commence à souligner et à raison que l'arrivée du numérique bouscule les conditions de travail, l'organisation du travail, le management et la rémunération du travail. Mais on dit peut-être moins que ce tournant technologique va certainement toucher au plus profond les méthodes de conception, de production, de collaboration, qui sont aussi des méthodes de pensée. C'est donc le sens même du travail qui est concerné.

Processus de production, de livraison, de diffusion et de médiation ; travail des individus ; façon de travailler, nature des activités etc. : on mesure probablement encore assez mal l'ampleur des changements qui sont en cours. Ce qui peut d'ailleurs en grande partie expliquer nos difficultés à les appréhender alors qu'il faudrait être capables de les anticiper pour éviter qu'ils ne se traduisent par la destruction des cadres sociaux et pour qu'à l'inverse nous puissions parvenir à une amélioration de la qualité de la vie au travail.

Des impacts majeurs sur le travail

Les impacts majeurs sur le travail sont déjà visibles. Ils devraient encore s'accroître et s'accélérer et sont de plusieurs ordres :

- La diffusion massive de nouveaux outils de travail posent de redoutables questions d'apprentissage et de reconnaissance de nouvelles compétences, mais aussi encore de régulation de leurs usages ;
- Des outils nouveaux et que l'on fait tourner en mode réseau (réseaux sociaux) ; des outils

qui se substituent aux outils traditionnels et qui peuvent rapidement induire une surcharge informationnelle et communicationnelle ; et par conséquent une surcharge de travail ;

- Impact sur les métiers et les compétences : tous les métiers sans exception, manuels ou intellectuels, sont concernés. On peut ainsi s'inquiéter du risque de déqualification, de décrochage technologique et de fracture numérique ;

- Impact sur l'environnement de travail des cadres : l'autonomie qui caractérise souvent le statut des cadres les expose à un déséquilibre dangereux entre vie professionnelle et vie privée ;

- Repenser les rapports « Numérique et travail » au sein de l'administration notamment pour créer une vraie simplification de la hiérarchie (moins pléthorique) et des processus administratifs allégés, et en vue de créer une organisation, plus collaborative, à l'intérieur de laquelle les circuits hiérarchiques et de validation soient plus courts et autorisent une plus grande autonomie à l'échelle locale.

- Impact sur l'organisation du travail : on peut parler d'un bouleversement de l'organisation du travail sous l'effet de facteurs multiples : explosion du travail à distance (télétravail) ; développement de méthodes de travail tournées vers des procès collaboratifs et participatifs ; développement du mode projet qui s'appuie sur une culture de l'horizontalité (mode réseau) par opposition aux schémas hiérarchiques traditionnels, plus verticaux. Une nouvelle organisation qui impacte également les espaces de travail et pose des questions d'ergonomie ;

- Impact sur le management : l'impact sur l'organisation du travail et sur le management sont étroitement liés. Un « bon manager » devra à l'avenir et de plus en plus être capable de s'adapter au management de projet, de pratiquer le management à distance et l'animation de communautés (community manager). Les managers de proximité, déjà très exposés, le seront encore plus demain.

De nouvelles formes de travail hors salariat : quand l'ubérisation de la société nous menace

C'est sans doute l'une des questions les plus difficiles posée par la transformation numérique sur le travail, et son articulation avec l'entreprise traditionnelle. Dans le monde entier, la souplesse, l'adaptabilité mais aussi le business model de l'économie numérique repose sur la multiplication de l'emploi hors salariat et une forme de précarité que l'on croit avoir choisie. En France, au-delà de la symbolique du million d'auto-entrepreneurs atteint à l'été 2015, on estime qu'un travailleur du numérique sur 10 exerce déjà aujourd'hui hors du champ du salariat et cela devrait continuer à augmenter. Les freelance, personnes exerçant une activité comme travailleurs indépendants, représentaient, en 2014, 18% du secteur des services aux Pays-Bas, 11% en Allemagne et 7% en France, en augmentation de 8,6% sur cette même année.

La coexistence de ces nouvelles formes de travail et du salariat, la transition de notre pays vers l'économie numérique, mais aussi une concurrence loyale supposent que soient posés de manière très claire et très ferme un certain nombre de principes essentiels à la préservation de notre modèle social. Il importe plus généralement de ne pas laisser se créer des zones de non-droit. La question de la représentation et de la défense des intérêts des

personnes concernées par ces nouvelles formes de travail interroge la responsabilité des organisations syndicales dans leur ensemble et tout spécialement celle de la CGT.

Quelques pistes de travail immédiates pour notre syndicalisme CGT

- quid des enjeux afférents au contrat de travail et plus largement au droit du travail lui-même, dont on imagine à quel point il risque d'être fragilisé voire de se disloquer ;
- quid de la grande diversité et hétérogénéité des organisations de travail et en particulier des organisations spatiales (lieux de travail / lieux du travail) ;
- quid du collectif de travail ?
- quid de la diversité des modalités de travail à distance : télétravail à domicile, « télé-local » (ou travail dans un centre proche du domicile et partagé), coworking, travail nomade ou mobile (nombreux déplacements) etc. ;
- quid des questions déterminantes du temps de travail, de la séparation sphère privée/sphère professionnelle, de la charge de travail (de la mesure et de la limitation de la charge de travail ou comment borner ces espaces et ces temps de travail devenus élastiques)
- quid des questions de connexion/déconnexion, droit à la déconnexion et devoir de déconnexion, conditions de travail et santé au travail ;
 - comment développer l'éducation numérique par la formation initiale et continue ;
 - comment placer la transformation numérique au cœur des dispositifs de professionnalisation et de passerelles entre les métiers ;
 - comment instaurer un cadre juridique protecteur ;
 - comment mettre la transformation numérique au service de la qualité de vie au travail...

Nous pourrions mettre à profit la transformation numérique pour permettre la mise en place progressive de nouvelles organisations du travail plus transversales, plus souples, de nouveaux modes de fonctionnement, plus coopératifs et plus collectifs qui répondent aux maux et aux excès de l'entreprise d'aujourd'hui et d'un modèle taylorien à bout de souffle. Cela suppose une transformation culturelle profonde des entreprises et par-dessus tout la concrétisation d'une démocratie sociale qui reste pour l'essentiel à construire.

Nous allons devoir nous battre :

- pour empêcher que la transformation numérique soit le prétexte à une remise en cause des fondements de notre modèle social ;
- pour qu'une attention particulière soit portée à la situation des emplois des plus fragiles en entreprise de manière à ce qu'anticipation et formation permettent de limiter les risques de déqualification et d'exclusion ;
- pour que cette transformation ne conduise pas à l'isolement de l'utilisateur face à un service public virtuel.

La transformation numérique est donc un chantier éminemment syndical qui donne matière à enrichir nos revendications pour remettre la question du travail au centre et être attentifs aux conditions de travail de chacune et chacun.