

XIIIème congrès de la CGT-Culture

Textes d'orientations



**THÈMES
TRANSVERSAUX**

**THÈMES
PROFESSIONNELS**

**THÈMES
RÉSEAUX DE LA
CULTURE**

RÉSOLUTIONS

SOMMAIRE

THÈMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 1 : Action sociale	3
FICHE N° 2 : Agent.e.s de droit privé	4
FICHE N° 3 : Personnels contractuels publics.....	6
FICHE N° 4 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	8
FICHE N° 5 : Encadrement	10
FICHE N° 6 : Sous-traitance et externalisation.....	12
FICHE N° 7 : Formation professionnelle	14
FICHE N° 8 : Handicap	16
FICHE N° 9 : Numérique et travail	18
FICHE N° 10 : Précarité	20
FICHE N° 11 : Retraites	23
FICHE N° 12 : Santé au travail	25

THÈMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 14 : Filière accueil, surveillance et magasinage	27
FICHE N° 15 : Filière administrative, l'armée invisible du ministère de la Culture	28
FICHE N° 16 : Conception des politiques culturelles	29
FICHE N° 17 : Personnels des bibliothèques	30
FICHE N° 18 : Filière documentation, une filière menacée d'extinction	31
FICHE N° 19 : Personnels enseignants	32
FICHE N° 20 : Filière métiers d'Art, une filière du ministère de la Culture, unique dans la fonction publique	34
FICHE N° 21 : Filière technique et ouvrière	36
FICHE N° 22 : Filière recherche	37
FICHE N° 23 : Personnels de l'archéologie	38

RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 24 : Administration centrale	40
FICHE N° 25 : Service public de l'archéologie préventive.....	42
FICHE N° 26 : Archives	45
FICHE N° 27 : Bibliothèques	47
FICHE N° 28 : Cinéma	49
FICHE N° 29 : Culture et participation des publics	52
FICHE N° 30 : Enseignement supérieur	53
FICHE N° 31 : Langue française et langues de France	55
FICHE N° 32 : Monuments nationaux	57
FICHE N° 33 : Le réseau des musées nationaux	59
FICHE N° 34 : Les services déconcentrés de la culture	62
FICHE N° 35 : Soutien à la création	64

RÉSOLUTIONS

Résolution 1 : SITUATION INTERNATIONALE ET NATIONALE	66
Résolution 2 : CULTURE	71
Résolution 3 : VIE SYNDICALE	83

THÈMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 1 Action sociale

L'action sociale désigne les actions d'une société sur elle-même pour préserver sa cohésion, par des dispositifs d'aide aux plus fragiles pour acquérir ou préserver leur autonomie et s'adapter au milieu.

Les bourses du travail, caractéristiques de l'autonomie ouvrière à la fin du XIX^e siècle, ont posé les premiers jalons d'une solidarité de classe toujours à l'œuvre dans notre CGT.

Les luttes ont conquis les congés payés (avec un prix réduit sur les billets de train) et les allocations chômage en 1936 puis la sécurité sociale en 1945.

Dans son état actuel, l'action sociale repose sur une multiplicité d'acteurs : les collectivités nationales et territoriales, les employeurs publics et privés (avec les comités d'entreprise), des mécanismes d'assurance, des associations, etc. ; la diversité des prestations possibles et la complexité des démarches à accomplir rendent nécessaire le recours à des structures professionnelles pour bénéficier de l'intégralité des droits et dispositifs.

REVENDICTIONS

La dégradation continue des conquits sociaux collectifs amène à exiger une action sociale forte et de haut niveau, ouverte à tous les personnels et qui garantisse les moyens et offre les droits suivants :

- Le maintien d'un Bureau des Affaires Sociales de pléines compétences, de plein exercice, renforcé en effectifs et en moyens.
- Une égalité d'accès pour toutes et tous et une égale disponibilité, quels que soient l'employeur, le statut et le lieu de travail sur le territoire, avec le même taux de subvention et de types d'aides.
- Un égal accès aux professionnel-le.s de l'action sociale, avec un référent pour 1000 agent-e.s.
- Une information claire et complète et une formation obligatoire de l'encadrement.
- Un soutien aux associations de personnels en leur accordant des moyens supplémentaires, notamment en termes de décharge d'activité ; une évaluation de leur activité fondée sur des critères sociaux (catégorie, genre, etc.).
- Un accès de toutes et tous à la culture notamment par le développement de la gratuité et de réductions liées à la carte culture similaires à celles offertes par la carte ICOM.
- Considérer la culture comme un enjeu constitutif du développement social humain, un facteur d'échanges, de connaissance et d'émancipation.
- Un volume de crédits sociaux (hors cotisations) égal au moins à 5 % de la masse salariale, sur une assise réglementaire.
- La possibilité d'accéder à un logement digne, proche du lieu de travail et dont le loyer soit compatible avec la rémunération ; le déploiement de moyens supplémentaires pour le logement d'urgence, y compris pour les retraité.e.s.
- Un relèvement régulier des plafonds pour l'accès aux prestations ; une revalorisation annuelle des prestations au moins égale à l'inflation.
- Une augmentation de la participation des employeurs à la restauration collective ; en son absence, mise en place de titres restaurant avec une contribution de 60 % dont le montant doit être augmenté annuellement au maximum de la limite d'exonération URSSAF quand cela n'est pas le cas.
- Une prise en charge à 100 % des abonnements de transports en commun et des moyens de déplacement écologiques ; la remise en place de la prime de chaussures pour les déplacements à pied (minimum deux paires par an).
- Une protection sociale complémentaire ambitieuse couplant la santé et la prévoyance pour les actifs et les retraités, avec un financement employeur minimum de 50 % pour les actifs et une solidarité familiale et intergénérationnelle effective.
- L'amélioration de l'accès et le renforcement des droits spécifiques pour les aidant.e.s (aménagement de temps de travail, allocations...).
- Le renforcement de l'aide à l'enfance (développement des solutions de garde d'enfants et prise en charge des frais, prise en considération des horaires atypiques pour la garde d'enfants).
- Le droit général aux vacances avec le développement d'un tourisme collectif, social, solidaire, associatif et culturel, favorisant la mixité, l'environnement, et favorisant l'émancipation des personnels.
- Un droit d'accès aux pratiques sportives pour toutes et tous tout au long de l'existence, en subventionnant les abonnements aux structures à hauteur minimum de 75 %. La pratique sportive, source d'émancipation et de meilleure santé doit être valorisée.

FICHE N° 2

Agent.e.s de droit privé

AGENT.E.S DE DROIT PRIVÉ DES ENTITÉS ET STRUCTURES SOUS TUTELLE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Le ministère de la Culture compte parmi ses « opérateurs » sous tutelle (auxquels sont allouées des subventions pour charge de service public) de nombreux établissements soumis au droit privé et 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 posent face 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 agent.e.s de droit privé qui exercent en réalité des missions de service public et dont le nombre se compte aujourd'hui par milliers d'emplois.

De fait, la multiplication des structures s'est traduite par une dispersion inédite des conditions de travail, des modes de rémunérations et des droits syndicaux des salarié.e.s de ces entités. Ainsi, chaque établissement est organisé différemment et le traitement des salariés est lui aussi particulier à chaque entité, alors que la très grande majorité des missions qu'effectuent les salarié.e.s de ces différents établissements sont identiques.

En définitive, la création de ces structures et l'application d'accords d'établissement et d'entreprises particulier a abouti à détricoter l'homogénéité des conditions de travail et de rémunérations des salarié.e.s, chaque établissement ou entité finissant par disposer de ses propres cadres de fonctionnement et parcellisant de fait les salarié.e.s au sein de chacune de ces structures.

Ces fonctionnements autonomes, où toutes les décisions d'organisation sont prises localement, contribuent à diviser les salarié.e.s, créent d'importantes inégalités tant au niveau des rémunérations que des conditions de travail, mais surtout s'avèrent être de puissants moyens pour freiner les revendications en les dispersant dans des configurations artificiellement différentes.

De surcroît, soumis au droit commun, les droits des salarié.e.s de ces structures soumises au droit 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.

En résumé, le développement des structures soumises au droit privé et exerçant des missions de service public apparaît clairement comme une opération délibérée destinée à affaiblir les droits sociaux des salarié.e.s, brider leurs rémunérations, diviser leur unité et encore et toujours diminuer le périmètre de la fonction publique.

Il est évident que cette situation implique une réponse organisée de notre part pour lutter contre cette opération de destruction des acquis sociaux.

LES DROITS À RECONQUÉRIR

Développer une connaissance précise des entités soumises au droit privé et bâtir une coordination des sections syndicales de celles-ci.

Chaque entité dispose de cadres de gestion et de fonctionnement différents. Ces cadres de fonctionnements déterminent les conditions de rémunération, les conditions de travail et les cadres d'exercice des missions des salarié.e.s. Il est impératif que nous construisions une coordination des différentes sections syndicales de ces entités pour pouvoir disposer d'un tableau panoptique de toutes les situations des salarié.e.s, des rémunérations, des grilles salariales, des conditions de progression d'ancienneté. En effet notre connaissance des différentes situations est actuellement très largement fragmentaire et clairement insuffisante.

Il conviendra ainsi d'organiser une coordination de toutes les sections syndicales de ces structures pour constituer la base de connaissance et développer les échanges entre sections.

À partir du moment où nous disposerons de cette connaissance exhaustive, nous pourrons bâtir une revendication d'homogénéisation de celle-ci.

En compilant les meilleures situations existantes, nous pourrons revendiquer un alignement de conditions de chaque établissement sur les meilleures existantes dans un autre. Cette connaissance des situations sera un formidable outil pour pouvoir progresser lors de toutes les situations de négociation dans chacun des établissements.

Cette connaissance exhaustive des situations de toutes structures sera également la première étape pour définir un cadre commun à tous ces établissements qui pourra déboucher

sur une forme d'accord de branche intraministérielle culture, un cadre commun applicable qui nous permettra de pouvoir revendiquer un statut et des règles communes pour tous les établissements et structures.

La CGT-Culture se donne ce cadre avec pour objectif l'homogénéisation des conditions d'emploi, de salaires, de droit syndical de l'ensemble des établissements.

Ce cadre commun aura vocation à se rapprocher le plus possible des conditions de la fonction publique du MC et ainsi il pourra constituer un rempart contre les politiques de fragmentation de l'exercice des missions de service public.

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 salarié.e.s puissent accéder à la titularisation dans la fonction publique ou être intégré.e.s en tant qu'agents publics dans des établissements publics administratifs, sans oublier les salarié.e.s des entreprises extérieures.

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.

La bataille du CSE

La CGT se donne pour objectif de construire et partager un Code du travail du XXI^e 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 salarié.e.s, 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 pour gagner leur abrogation 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. À 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 qu'à celui de son fonctionnement et de ses moyens ou encore de l'instauration de ses commissions.

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 et toujours combattus par la CGT. 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.

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 concernant ses relations avec ses prestataires, dans le cadre de la politique de démocratisation culturelle qu'il mène, l'ensemble de ces 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 salarié.e.s qui interviennent dans les locaux du bénéficiaire de la prestation dans le domaine culturel, en relation notamment avec l'activité du bénéficiaire.

FICHE N° 3

Personnels contractuels publics

ÉTAT DES LIEUX

RSU ¹ 2023	TIT ² ETPT ³	TIT %	Contr ⁴ ETPT	Contr %	Tot ETPT	Tot %
T2 ⁵ ETPT	7704	83.5 %	1532	16.5 %	9236	100 %
T2 %	63.1 %		14.8 %		41 %	
T3 ⁶ ETPT	4490	33.8 %	8778	66.1 %	13 268	100 %
T3 %	36.8 %		85.1 %		58.9 %	
Tot ETPT	12 195	54.1 %	10 310	45.8 %	22 504	100 %
Tot %	100 %		100 %		100 %	100 %

emplois contractuels	A	B	C	Besoin permanent temps plein	Besoin permanent temps incomplet	Besoin non permanent
Titre II	68 %	20 %	12 %	60 %	2 %	40 %
Titre III EPA ⁷	58 %	14.3 %	27 %	35.6 %	46.3 %	18 %
Titre III EPA dérog CNC, Inrap	80 %	19 %	1 %	100 %	0	0

Le service public de la culture est déjà largement, assuré par des contractuel.le.s fonction publique (45,8 % des ETPT du ministère, dont un quart sous CDD). Bien avant la loi de 2019 « la balkanisation » du ministère a servi de laboratoire au démantèlement du statut général : autonomisation financière et démultiplication des EPA en lieu et place des SCN. Il en résulte une multiplication par 2,5 du nombre de contractuel.le.s sur budget propre en 20 ans ! Selon le recensement réalisé pour la « Loi Sauvadet » seulement 5 % des 8000 contractuel.le.s des EPA (hors INRAP et CNC) ne correspondent pas à un corps de titulaires. La loi 2019-828 autorise désormais tous les EPA à pourvoir les besoins permanents par des contractuels et, en 2022, les concours ne représentent déjà plus que 11 %, les contrats 44 %, des 1000 entrées externes annuelles du ministère, le reste étant pourvu par détachement. Ces pratiques nuisent gravement à la carrière et à la mobilité des titulaires et fragilisent l'emploi public (cf. fiche PRÉCARITÉ).

La majorité des emplois sous contrat sont de catégorie A, mais dans les EPA (hors CNC et INRAP), les emplois de catégorie C sont nombreux (27 %) notamment sur les missions d'accueil et surveillance. Sur le Titre II, l'emploi contractuel pourvoit pour l'essentiel des Besoins Permanents à Temps Complet. Sur le Titre III, dans ces EPA, l'emploi sous Besoin Permanent à Temps

Incomplet, (46,3 % des emplois) pèse très lourd avec près de 3000 emplois notamment sur les missions d'accueil et surveillance, mais aussi de professeurs dans les Écoles d'Architecture. Beaucoup sont payés autour de 55 % d'un SMIC. Les deux établissements restant dérogatoires par la loi : CNC et l'INRAP totalisent 11 % des ETPT publics du ministère (2500 ETPT). Les emplois y sont contractuels en besoin permanent et à 80 % en CDI. Beaucoup sont payés autour de 55 % du SMIC car subissant des contrats à temps incomplet.

UNE BATAILLE CONSTANTE CONTRE LES DÉRIVES

Depuis plus de 30 ans, la CGT-Culture s'engage pour combattre la précarité, défendre le droit des contractuels, obtenir des rémunérations équivalentes à celle des titulaires (Titre 2— Circulaire Albanet et Titre 3) ce que ne prévoit pas le statut général. La CGT-Culture, première organisation syndicale pour les contractuel.le.s (49,3 % des voix sur l'ensemble des CCP), a négocié et signé le protocole d'accord « relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein du MCC » du 8 juillet 2015, pour limiter strictement les recrutements contractuels aux besoins permanents non assurés par des corps de titulaires. La CGT a négocié et signé « l'Accord de Méthode sur la négociation d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite "Albanet" relative à la gestion et

¹ RSU : Rapport social unique

² TIT : Titulaires

³ ETPT : Équivalent temps plein annuel travaillé

⁴ Contr : Contractuels

⁵ T2 : personnels rémunérés sur le budget du ministère de la Culture

⁶ T3 : personnels rémunérés sur le budget d'établissement

⁷ Établissement public administratif

à la rémunération des contractuel.e.s du ministère de la Culture » du 31 juillet 2023, ouvrant ainsi la voie à une négociation pour un accord-cadre couvrant l'ensemble des personnels contractuels du T2 comme du T3 sur les rémunérations en fonction des qualifications requises, de l'ancienneté et en référence avec les rémunérations indiciaires et régime indemnitaires des corps de titulaires équivalents.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE

Un plan pluriannuel de titularisation massive sur 5 ans, avec créations nettes d'emplois et création de nouveaux corps, si nécessaire. La CGT estime le nombre de postes de titularisation à 3960 postes correspondant à la structuration de l'emploi contractuel T2 et T3 (hors EPA ex-dérogatoire) par équivalent de corps de titulaires répartis ainsi :

- Corps d'enseignants : 1300 postes dans les écoles d'architecture et 50 postes Écoles d'Art
- Filière administrative : 600 postes en catégorie A (AttAdm), 250 en B (SecAd), 180 en C (AdjAdm)
- Filière d'accueil et surveillance : 600 postes en C (AASM)
- Filière documentaire : 200 postes en A (CheD), 100 en B (SecDoc) et dans la filière technique : 90 AdjTech, 50 TSC, 150 ISC, filière Métier d'Art : 40 en TA, 50 en CTA
- Filière bibliothèque : 300 postes en A et B sur les corps de Bibliothécaires et Bibliothécaires Adjoints Spécialisés

Un plan de sécurisation des parcours professionnels : dans l'attente du plan de titularisation, la situation des personnels recrutés sur des missions de titulaires (le stock) doit être sécurisée par « la pérennisation des liens contractuels » c'est-à-dire :

- Renouvellement des CDD sur les besoins permanents identifiés dans chaque CSA.
- CDIisation systématique pour les contrats sur besoin permanent.
- Recrutement sous CDI systématique sur les missions non pourvues par des corps de titulaires du T2 comme du T3, ainsi que dans les EPA dérogatoires (CNC — INRAP).
- Sécurisation du parcours professionnel des agents exposés à la pénibilité et au licenciement pour inaptitude.
- Application de normes strictes sur la période d'essai pour éviter les abus de rupture de contrat.

L'employeur public (État comme EPA) ne doit plus recruter sous contrat, des agents (le flux) sur des missions et des besoins permanents correspondant à des corps de titulaires (non-reconstitution d'un stock) sous le contrôle des CCP.

La CGT défend la mise en place des CCP, en particulier des CCP transversales du ministère et demande l'extension de leurs prérogatives à la gestion des contractuel.e.s et à la défense de leurs cadres de gestion.

À Travail égal, salaire égal ! Un cadre de gestion commun Titre II et Titre III.

La CGT-Culture revendique sur l'ensemble du périmètre ministériel :

- Une rémunération indiciaire en fonction de la qualification requise (A, B ou C) et de l'ancienneté, dans un espace indiciaire de référence comparable à celui des corps de titulaire correspondant, tenant compte de leurs régimes indemnitaires, mais « indiciarisant » leur part variable moyenne.
- La revalorisation des espaces indiciaires actuels.
- Des droits d'évolution de carrière et de mobilité assurés au sein des CCP transversales au ministère par un retour à la compétence générale des CCP.
- La promulgation de tous les textes réglementaires instaurant le versement de régimes indemnitaires pour toutes et tous les agent.e.s contractuel.e.s du ministère.

Pour les agent.e.s contractuel.e.s des EPA dérogatoires législatifs (INRAP-CNC : 3000 agent.e.s), la CGT-Culture lutte pour la mise en place de grilles de rémunération sans grade avec un avancement à l'ancienneté automatique par échelons indiciaires, équivalentes aux rémunérations des agent.e.s des corps de titulaires (type PPCR) correspondant aux emplois statutaires.

- Un relèvement régulier des plafonds pour l'accès aux prestations ; une revalorisation annuelle des prestations au moins égale à l'inflation.
- Une augmentation de la participation des employeurs à la restauration collective ; en son absence, mise en place de titres restaurant avec une contribution de 60 % dont le montant doit être augmenté annuellement au maximum de la limite d'exonération URSSAF quand cela n'est pas le cas.
- Une prise en charge à 100 % des abonnements de transports en commun et des moyens de déplacement écologiques ; la remise en place de la prime de chaussures pour les déplacements à pied (minimum deux paires par an).
- Une protection sociale complémentaire ambitieuse couplant la santé et la prévoyance pour les actifs et les retraités, avec un financement employeur minimum de 50 % pour les actifs et une solidarité familiale et intergénérationnelle effective.
- L'amélioration de l'accès et le renforcement des droits spécifiques pour les aidant.e.s (aménagement de temps de travail, allocations...).
- Le renforcement de l'aide à l'enfance (développement des solutions de garde d'enfants et prise en charge des frais, prise en considération des horaires atypiques pour la garde d'enfants).
- Le droit général aux vacances avec le développement d'un tourisme collectif, social, solidaire, associatif et culturel, favorisant la mixité, l'environnement, et favorisant l'émancipation des personnels.
- Un droit d'accès aux pratiques sportives pour toutes et tous tout au long de l'existence, en subventionnant les abonnements aux structures à hauteur minimum de 75 %. La pratique sportive, source d'émancipation et de meilleure santé doit être valorisée.

FICHE N° 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À travail égal, salaire égal

Lutter contre les inégalités de genre, qui fait partie intégrante de notre combat de tout temps pour le progrès pour toutes et tous, c'est défendre l'ensemble des agent.e.s pour parvenir à mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination. Les progrès rencontrés ces dernières décennies sont dus aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Malgré ces avancées, l'égalité est loin d'être une réalité et les droits des femmes sont régulièrement remis en cause, partout dans le monde.

La liste des inégalités est longue ; non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation et sous rémunération des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non complet très féminisé, régime indemnitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc.

Inégalités au travail, mais pas que...

À ces inégalités au travail s'ajoutent les inégalités dans la vie, du fait d'une répartition déséquilibrée des responsabilités familiales et domestiques, des violences sexistes et sexuelles ou encore des stéréotypes. Ces inégalités dans la vie et au travail interagissent entre elles.

La CGT Culture revendique :

- La disparition des écarts de rémunérations et pensions, la lutte contre la précarité et les bas salaires.
- La revalorisation salariale et la reconnaissance de métiers exercés principalement par les femmes notamment de leur pénibilité.
- L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes.
- La mixité des métiers.
- La fin du « culte du présentéisme » et de la mobilité imposée.
- Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle.
- Des droits pour la maternité, la paternité et la parentalité : allongement et égalité des congés maternités et paternité, permettant une égale répartition « temps de travail/temps de présence parentale » lors de l'accueil et des premiers mois de l'enfant ; aménagement de crèches intégrées dans les services.
- La revalorisation de l'allocation du congé parental.
- Le respect des horaires de travail, incluant de proscrire des heures de réunion tôt ou tard et hors temps de travail habituel.

Pas d'égalité sans éradication de toutes formes de violences sexistes et sexuelles

Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Au travail, dans les transports, dans les lieux publics, dans la sphère privée, les violences sont partout. Entre propos graveleux, attouchements et meurtres, les degrés de gravité sont divers, mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, qui constitue un continuum du sexisme. C'est un phénomène social grave qui reste tabou.

La CGT exige :

- La mise en place d'un dispositif d'hébergement d'urgence et la mise à disposition d'ASA pour les victimes de violence.
- L'aménagement des horaires de travail d'une victime de violences afin de faciliter les démarches (dépôt de plainte, rendez-vous médicaux) et de s'adapter aux situations (problèmes de santé).
- La mise en place systématique et immédiate sur le lieu de travail de la protection fonctionnelle de la victime déclarée.
- La mise en place de « cellule d'alerte violence sexiste et sexuelle au travail » dans chaque établissement SCN et direction du ministère.
- L'application de la formation obligatoire de tous les encadrants, les assistants de prévention, représentants du personnel et responsable des ressources humaines à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.
- Le déploiement vers tous les agents de stages de sensibilisations aux VSST et aux discriminations.
- L'engagement par l'employeur d'une procédure d'enquête systématique contre l'auteur présumé sans remise en cause de la sincérité de la victime et, si les faits sont avérés, des sanctions disciplinaires contre la personne responsable de l'agression.

La CGT revendique d'intégrer des indicateurs de suivi dans les rapports sociaux comparés (RSC) portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail afin d'instaurer un suivi chiffré.

La CGT propose 5 indicateurs :

- suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...) commises par des personnes extérieures au service ou à l'établissement (usager, intervenant...);
- suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...) commises en interne, dans le service ou dans l'établissement, par des personnes avec ou sans lien hiérarchique et fonctionnel (collègues, supérieur.e.s hiérarchiques, employeurs, représentant.e.s du personnel) ;

- baromètre sur les perceptions des violences sexistes et sexuelles des agent.e.s du service ou de l'établissement ;
- suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles ;
- suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

De manière générale, le contexte sociétal patriarcal promeut l'annexion de l'espace public par les hommes ainsi que les idées masculinistes. Le ministère de la Culture doit être exemplaire concernant la place octroyée aux femmes dans la société, dans l'histoire et dans la culture.

À ce titre, la CGT-Culture revendique :

- L'application de la loi dans toutes les administrations et dans tous les opérateurs du ministère concernant la féminisation des noms de métiers.

- L'installation de mesures de quotas de 50 % favorisant la création artistique des femmes, et notamment pour l'octroi des subventions accordées aux nouvelles productions artistiques (cinéma, théâtre, expositions, acquisitions, domaine littéraire, etc.).
- L'accroissement de la mise en valeur du patrimoine et sa conservation. Cela se concrétise par exemple dans le baptême de nouvelles rues ou de nouvelles structures culturelles ou sportives, mais aussi par proposer davantage de grandes expositions dédiées aux femmes créatrices ; proposer des accrochages d'œuvres de créatrices dans les collections permanentes ; diffuser et communiquer davantage sur les œuvres créées par les femmes, notamment dans les collections publiques ; acquérir, conserver, protéger et ouvrir aux publics les lieux de mémoire de l'histoire des femmes ; encourager la recherche visant à exhumer les productions féminines oubliées du passé et les diffuser...

FICHE N° 5

Encadrement

TENTATIVE DE DEFINITIONS

La notion d'encadrement recouvre plusieurs situations, allant de l'encadrement hiérarchique « classique » à l'encadrement fonctionnel d'équipes sans lien hiérarchique. De fait, l'encadrement est exercé par des agent.e.s de toutes les catégories, du hors classe/A+ à la catégorie C. Les marges de manœuvre et difficultés rencontrées vont donc varier d'une situation à l'autre.

L'encadrant.e a la responsabilité du cadre de travail des agent.e.s en vue de réaliser des objectifs fixés, avec la polyvalence nécessaire (recrutement, formation, évaluation, gestion des conflits, objectifs, arbitrages, organisation du travail, répartition des tâches, communication, prévention des risques professionnels, prévention du harcèlement, dialogue avec les organisations syndicales, etc.).

Le management correspond quant à lui à l'ensemble des méthodes et techniques utilisées pour mener à bien les objectifs fixés par l'encadrant.e.

Est donc « encadrant.e » un.e agent.e ayant une influence ou une autorité (hiérarchique ou fonctionnelle) sur l'organisation du travail des agent.e.s au quotidien.

CONSTATS

Ces dernières années, la multiplication et la diversification des agent.e.s qui sont en situation d'encadrement d'équipe comme de service, sont allées de pair avec la réduction de moyens et d'effectifs. Cette évolution est de plus en plus visible au ministère où fréquemment des postes de catégorie B ou C sont remplacés par des postes de catégorie A, une partie des missions d'exécution étant externalisées.

Cette évolution s'observe également dans des services administratifs de plus en plus réduits où certain.e.s agent.e.s sont amené.e.s à n'encadrer qu'un ou 2 collègues, ce qui constitue un échelon intermédiaire souvent inutile, entravant l'autonomie dans le travail et créant ainsi une situation de malaise pour tous.tes.

L'administration a par ailleurs une forte tendance à se défaire sur l'échelon intermédiaire pour mettre en œuvre ses politiques de réduction d'intervention du service public et de ses moyens *via* ses multiples réorganisations, ces encadrant.e.s étant pris dans des logiques de gestion de personnels directement inspirées par l'entreprise privée, sans pour autant approuver ces politiques.

Pris entre le marteau et l'enclume, le personnel d'encadrement témoigne de plus en plus 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.

Enfin, elles et ils rencontrent de nombreux écueils dans la constitution des équipes et la valorisation des parcours professionnels des agent.e.s :

- Le recours de plus en plus fréquent aux agent.e.s contractuel.le.s rendant plus difficile leur promotion, en particulier en administration centrale et en DRAC. C'est en revanche moins le cas dans les établissements publics, où il est parfois plus simple de promouvoir les agent.e.s contractuel.le.s que les agent.e.s titulaires
- La multiplicité des statuts pour une même fonction rend difficile l'équité/égalité de traitement au sein des équipes
- Le manque d'attractivité de la fonction publique rend difficile les recrutements et décourage tant les candidat.e.s que les recruteur.eus.e. : absence de reconnaissance des compétences en interne (formations inadaptées ou inexistantes, freins financiers pour les déplacements ou l'hébergement, etc.) et de véritable parcours de promotion et de mobilité

POUR UN ENCADREMENT ETHIQUE

L'engagement syndical des personnels d'encadrement au sein de notre organisation révèle une volonté de participer activement à la défense du service public de la culture, à celle du ministère et à ses missions fondamentalement émancipatrices. Souvent en raison de leurs responsabilités et de leurs fonctions, les droits syndicaux de ces agent.e.s sont remis en cause, ce qui est une atteinte fondamentale aux libertés syndicales et au code du travail et que nous veillons à défendre. En outre, l'engagement syndical de l'encadrant.e, particulièrement à la CGT, peut constituer un frein à leur carrière voire conduire à une placardisation totale ; elles et ils sont en effet de moins en moins nombreux à accéder à des postes de responsabilité. À contrario, le fait, pour un.e encadrant.e d'être représentant.e du personnel pose de nombreuses interrogations pour nos militant.e.s.

Il reste possible de rester fidèle aux engagements et aux idéaux défendus par la CGT en pratiquant un management « *humaniste* », où la rentabilité n'est pas au centre du propos mais basé sur le sens du travail, l'accompagnement dans le travail et dans la carrière, des relations de confiance, de coordination, transparentes et cohérentes ainsi que le développement d'organisations et d'actions collectives. N'oublions pas que le travail peut être libérateur ou au moins émancipateur notamment au sein du ministère de la culture et de ses établissements publics.

L'encadrant.e est souvent à une position intermédiaire entre la direction générale et les agent.e.s opérationnel.le.s ou fonctionnel.le.s et de ce fait à même de favoriser le dialogue social et de veiller à la prévention des risques. De même, elle ou il peut aussi conseiller les jeunes agent.e.s sur leurs droits et les orienter vers le syndicat.

Les encadrant.e.s doivent donc œuvrer à la création d'un environnement de travail apaisé favorisant le collectif du travail et un mode de gouvernance participatif en accord avec les idéaux du syndicat.

REVENDEICATIONS « INTERNES » :

- La mise en place d'un espace de discussion interne à la CGT-Culture permettant aux syndiqué.e.s ayant des fonctions d'encadrement d'échanger sur les situations vécues et les problématiques rencontrées afin de mieux les outiller et les aider à assumer ces fonctions
- L'identification de stages sur l'encadrement au sein de la confédération (notamment à l'UGICT⁸) à proposer à nos encadrant.e.s
- La mise en place d'une commission de travail issue de la commission exécutive pour développer un revendicatif syndical spécifique encadrement

REVENDEICATIONS « EXTERNES » :

- Arrêt de toutes les formes d'encadrement toxique
- Formations obligatoires à l'encadrement, aux risques psycho-sociaux, au dialogue social et à la notion de travail réel
- Modes de désignation plus démocratique des encadrant.e.s (par des élections par exemple)
- Défendre un management plus participatif
- Mettre en place des modalités de prise de décision plus collectives, intégrant une vision globale du contexte et des missions, donnant ainsi un sens au travail
- Une mise en corrélation de la charge de travail et des effectifs de l'encadrement

⁸ Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens,

structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT

FICHE N° 6

Sous-traitance et externalisation

L'externalisation d'un service public consiste à confier à une entreprise privée tout ou partie d'une activité qui était assurée directement par la puissance publique ou qui pourrait l'être.

LES CAUSES

Réduction continue de l'emploi public par les gouvernements successifs pour diminuer les champs d'interventions de l'État au bénéfice du secteur privé

- Succession de réformes tendant à redéfinir le périmètre de l'action publique : circulaire Juppé du 26 juillet 1995 ; stratégies ministérielles de réforme de 2002-2003 ; révision générale des politiques publiques (RGPP) entre 2007 et 2012 ; Action publique 2022.
- Paradoxe du discours récurrent sur le « recentrage sur le cœur de métier des administrations », l'absence de compétences internes à l'État pour finalement recourir à des consultants externes pour définir les orientations stratégiques de l'État ; entre 2018 et 2021, les dépenses de conseils ont été multipliées par 2,4 de 379 M€ à 894 M€ (source : rapport du Sénat).
- Perte de 180 000 agent.e.s entre 2006 et 2018 dans la fonction publique d'État et transferts de 220 000 agent.e.s des ministères vers les établissements publics de l'État.
- Instauration du principe des plafonds d'emplois en 2006 avec l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux finances publiques (LOLF).
- Mise en place du principe de « Fongibilité asymétrique des crédits » autorisant le redéploiement des crédits de masse salariale vers des dépenses de fonctionnement ou d'investissement mais interdisant l'inverse.
- Généralisation de la mise en concurrence des missions publiques dans le cadre européen.
- Déconcentration de l'action publique sans les moyens correspondants.
- Accroissement et développement des missions sans le support suffisant en emplois publics.

LES CONSÉQUENCES

Un « phénomène tentaculaire » dans la Fonction Publique qui organise une dépossession politique et administrative des ministères

- Externalisation source de nombreux surcoûts directs (paiement de la TVA, coûts de « transferts » ...), dont le total est estimé à près de 160 milliards d'euros par an soit ¼ du budget de l'État.
- Affaiblissement pérenne des savoir-faire et capacités d'action publique : fragilisation du patrimoine immatériel des services publics, des compétences

métier, de savoir-faire organisationnels et de réflexion stratégique souveraine (affaire MacKINSEY et consorts).

- Réduction de la qualité du service public et dégradation des finances publiques.
- Maltraitance institutionnelle dans le domaine social, notamment dans les secteurs du nettoyage, de la sécurité-sureté ou de la restauration où les donneurs d'ordre ne rendent jamais de compte.
- Recours de plus en plus accentué à l'auto-entrepreneuriat notamment pour les missions de médiation culturelle, de restauration, d'inventaire accélérant le processus de fragmentation du salariat et de mise en concurrence des travailleurs et travailleuses.
- Dégradation des conditions de travail et augmentation des expositions (voire de surexposition) à des risques professionnels.

LES REVENDICATIONS

Rendre à la puissance publique les moyens de ses missions !

Halte à la privatisation des missions et des emplois, halte au recours à la sous-traitance et au travail intérimaire !

- Combattre tout projet d'externalisation et interpellé systématiquement la ou le ministre.
- Revendiquer la réinternalisation de toutes les missions privatisées avec, dans certains cas, reprise des salarié.e.s sur des postes statutaires, voire des CDI de droit public.
- Communiquer sur les normes à modifier pour réinternaliser progressivement certaines fonctions : LOLF, fongibilité asymétrique des crédits, clause de mobilité imposée lors des changements de prestataires...
- Participer aux combats revendicatifs avec les salarié.e.s, leurs syndicats et les représentant.e.s CGT locaux (salaires, contrats, primes, respect du droit du travail et du droit de grève, conditions de travail, temps partiel imposé, combats contre les licenciements et situations de harcèlement...) et les aider, le cas échéant, à s'organiser, y compris dans le cadre de la CGT-Culture et de ses organisations.
- Informer et relayer auprès des agents publics, et de tout le collectif de travail, les situations des salarié.e.s qui auraient besoin de solidarité active.
- Mettre à jour et faire vivre la Charte sociale en vue d'une réelle responsabilité sociale des entreprises (RSE) et imposer le respect des clauses sociales et environnementales aux donneurs d'ordre et employeurs publics.

- Créer un observatoire ministériel des métiers et fonctions externalisés avec des évaluations précises des coûts et de leur évolution.
- Exiger l'inscription dans les FS des CSA un point annuel sur les plans de prévention, y rappeler les obligations de l'établissement et obtenir des informations complètes sur les marchés de prestations (emplois, budgets, missions) dans les bilans sociaux présentés annuellement en CSA.
- Saisir la médecine de prévention et l'inspecteur santé sécurité au travail, voire l'Inspection du Travail
- Ouvrir aux salarié.e.s des prestataires les mêmes droits que les agent.e.s du ministère : information et accès facilité aux activités culturelles, restauration collective, action sociale...

FICHE N° 7

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 à 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 :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- 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 agent.e.s 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 et le compte personnel de formation doivent être utilisés et favorisés pour :

- la reconversion professionnelle ;
- le reclassement ;
- la réintégration des agent.e.s après congé longue maladie, longue durée, détachement syndical... ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise.

Alors que la formation professionnelle devrait être considérée non pas comme un coût, mais comme un véritable

investissement dans l'avenir des politiques publiques culturelles, 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 agent.e.s. La formation professionnelle est essentiellement basée sur l'adaptabilité immédiate au poste, et peu sur la promotion sociale et sur les parcours professionnels, 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'agent.e.s n'ont pas accès à la formation faute d'effectif suffisant ; prises en charge de frais de formation à la charge des agent.e.s ; formations trop éloignées géographiquement...

Par ailleurs, le plan de formation devrait se construire en lien avec les évolutions, les besoins des agent.e.s 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 :

- L'intégration de la formation professionnelle dans le temps de travail. Chaque agent.e 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.e, répondant aux seuls critères de ses aspirations personnelles sans droit de regard de l'employeur sur le contenu afin que l'agent.e soit pleinement actrice de sa formation.
- Le bénéfice pour l'ensemble des agent.e.s du ministère d'une égalité de traitement pour la formation professionnelle ; il faut lutter contre les disparités qu'elles soient géographiques, structurelles ou catégorielles.
- La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne doit impérativement être en adéquation avec la nature des épreuves.

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, en particulier pour les personnels d'outremer.
- Une augmentation significative des moyens humains, financiers et matériels (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 agent.e.s doivent être remplacé.e.s le temps de leur formation afin de faciliter l'accès à celles-ci.
- L'intégration des temps de déplacement pour assister à des formations dans le temps de travail.

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 agent.e.s du ministère.

Les formations obligatoires :

- Une formation d'accueil interne pour tout.e nouvel.le agent.e (fonctionnaire, CDI, CDD) doit être mise en place sur le temps de travail.
- Une formation ministérielle post-recrutement pour tous les agent.e.s fonctionnaires et contractuel.le.s d'une durée minimale de 10 jours abordant notamment l'organisation du ministère, le code et les valeurs de la fonction publique. Cette formation devra être ouverte aux agents déjà en poste.
- Des formations à la fonction d'encadrant.e tout au long de la carrière notamment dans le cadre de la prévention des risques professionnels.
- Une formation aux encadrant.e.s, aux responsables des ressources humaines, aux assistant.e.s de prévention et aux membres de la formation spécialisée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- L'administration doit proposer et financer les formations adéquates aux élu.e.s qui siègent dans les instances du ministère (CSA, FSSCT, CAP, conseil d'administration, conseil scientifique...).
- La mise en conformité des formations obligatoires en rapport avec les postes de travail.

Des évolutions nécessaires :

- Renforcer les formations de préparation aux concours.
- Maintenir les formations métiers et leurs mutations.
- Développer des formations sur les enjeux climatiques et la transition écologique.
- Des formations et des dispositifs de formation à l'attention des personnes handicapées doivent être concrètement et clairement engagés.
- Des formations aux TIC (technologies de l'information et de la communication) et une mise à disposition du matériel informatique doivent être accessibles pour toutes et tous les agent.e.s, 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, incendie et SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes).
- Veiller à proposer des formations à distance de qualité et adaptées aux spécificités du ministère sans pour autant se substituer à la formation en présentiel et demander au ministère un retour d'expérience en commission formation.
- La compétence de formateur.ice interne doit être développée ; il faut en augmenter le nombre afin de promouvoir, développer et valoriser les formateurs en interne.

L'ouverture 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 représentant.e.s CGT doivent se saisir des instances que sont les comités techniques, les commissions de formations ainsi que les commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires pour porter ces revendications et combattre les refus de formation.

FICHE N° 8

Handicap

« Le handicap n'existe pas dans l'absolu : il est en référence à des situations précises de la vie de tous les jours » Pierre MINAIRE (Médecin, Professeur de rééducation fonctionnelle).

LE HANDICAP EN DONNÉES

Avant tout, il convient de fournir quelques chiffres afin de permettre une meilleure perception de ce que représente le handicap et ce que sous-tendent ces données :

- Le handicap concerne 20 % de la population en France soit 12 millions d'individus.
- Parmi les 27,3 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 2,9 millions sont reconnues en situation de handicap et bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).
- Forte de ses 5,7 millions d'agents publics, la Fonction publique comptait 260 095 personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022. La Fonction publique d'État emploie un peu plus de 90 000 travailleur.euse.s reconnu.e.s administrativement (RQTH). Cela ne masque pas la difficulté, néanmoins, qu'il y a d'obtenir finement le nombre d'emplois RQTH par ministère et en cela, le ministère de la Culture n'est toujours pas à la pointe ! Selon le dernier bilan des données sociales du ministère, l'emploi RQTH représente 357 personnes sans qu'il puisse être permis d'en connaître le périmètre exact.

PERCEPTION DU HANDICAP ET BIAIS COGNITIFS ?

Autrement dit préjugés, car si l'on a tendance à cantonner le handicap à ce que l'on peut voir, il s'avère que 80 % de ces situations spécifiques sont invisibles et regroupent, à ce titre, des réalités diverses.

Or, être dit handicapé.e, c'est être empêché.e par la société, en ce sens où elle place l'individu dans une situation particulière, avec un rapport de discrimination et d'oppression, comme souvent le travail peut l'être quand il se dégrade au détriment de l'humain mais au profit du capital.

Il conviendrait alors que notre communauté culturelle change aussi ses lunettes sur ce culte implicite porté au « validisme » qui n'est, *in fine*, que le handicap de nos sociétés néolibérales en ce qu'elles promeuvent la performance... physique ou mentale et aliènent implacablement l'individu.

Trop souvent encore nos collègues dits « handi » sont perçus comme des variables d'ajustement ou un quota à remplir ou pis comme non compétents, là où leur handicap requiert parfois,

au-delà des aides physiques, des aménagements de leur temps. Le handicap n'est pas vu comme **une spécificité de la personne** mais comme le grain de sable dans le rouage de la « machine performative capitaliste ». Alors la personne avec des besoins spécifiques devra s'adapter. D'autant plus avec des collectifs de travail compressés par les réductions d'effectif de moins en moins capables d'intégrer ces collègues.

MISE EN ŒUVRE DU DROIT À L'AUTONOMIE ET À L'INCLUSION

En ratifiant la CIDPH (Convention internationale sur les droits des personnes handicapées), la France s'est engagée à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer le caractère effectif de ces droits, et notamment le droit à l'inclusion pleine et effective sur la base de l'égalité avec les autres. Si des progrès ont été réalisés notamment par le cadre législatif (Loi de février 2005), notre ministère n'échappe pas à la règle de budgets largement insuffisants pour joindre l'action à l'intention. L'externalisation de la médecine du travail, la rationalisation des espaces de travail, le disséminement des programmes budgétaires consacrés au handicap **freine de facto cette mise en œuvre.**

HANDICAP ET FORMATION

L'État s'est engagé dans la loi de Transformation de l'action publique d'août 2019 en son article 59, à renforcer la formation des agent.e.s en situation de handicap ou exposé.e.s aux risques d'usure professionnelle, nous attendons du ministère et de ses établissements sous tutelle, la mise en œuvre de ce principe légal et non le saupoudrage de verbiage habituel. Il convient que la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que l'article L.352-1 Code de la Fonction publique⁹ ne restent pas une incantation au ministère.

Trop de collègues embauché.e.s en catégorie C voient leur carrière stagner par ces « fameux » biais cognitifs générant un effet de plafond de verre. Il nous faut introduire l'idée d'un dispositif de postes réservés à la promotion des bénéficiaires OETH dans les corps de catégories supérieures.

Nous demandons qu'un véritable outil statistique de la formation et de la carrière des TH soit mis en place, que les difficultés d'accessibilité des lieux ou des outils de formation (logiciels adaptés) soient remontées dans les instances.

RETRAITES ET HANDICAP

En matière d'accès à la retraite et de pension, les agent.e.s « handi » sont particulièrement touché.e.s par les différentes

⁹ « Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de

certaines fonctions à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article L. 321-1 ou du 4° de l'article L. 321-3. »

réformes bouleversant le système de retraite (allongement du nombre de trimestres nécessaires, report de l'âge légal de départ ou système de décote introduit). Les travailleur·euse·s handicapé·e·s, dans leur ensemble, sont bien souvent les victimes oubliées de la casse de nos « conquis ».

Leurs caractéristiques socio-économiques les rendent particulièrement vulnérables à toute réforme inique de notre système de retraite. C'est pourquoi nous demandons que l'administration élargisse son champ d'action lors des négociations sur le chantier de la prévoyance.

LE HANDICAP EST UN COMBAT POLITIQUE, C'EST POURQUOI LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :

- La mise en œuvre d'une réelle politique du handicap, visant à l'autonomie et l'inclusion des BOETH et passant par un pilotage concret et efficient et non par l'éclatement des budgets du Handicap dans différentes entités ministérielles (Bureau de l'action sociale, service de formation, CNAS, etc.).
 - Une politique volontariste pour l'emploi des personnes handicapées (avec un objectif de 10 % des effectifs).
- La nécessité de développer des politiques de prévention en santé au travail et de reconnaissance de la pénibilité afin que le travail ne devienne pas une source de handicap.
 - Que le travail s'adapte concrètement à l'humain et non l'inverse et pour ce faire, la CGT-Culture exige un renforcement des actions sur les aménagements des postes, une politique d'accessibilité volontaire de tout le bâti ministériel.
 - L'application effective de l'article L.352-1 du code de la Fonction publique.
 - L'interdiction de licenciement et de mise à la retraite d'office pour inaptitude sans que toutes les possibilités d'aménagement de poste ou de mesure de reclassement concrets aient été recherchées.
 - Que la médecine de prévention (ou du travail) puisse remplir justement ses fonctions et que pour ce faire, elle soit réinternalisée.
 - Le droit à la retraite anticipée à taux plein.
 - Que le passage en pension d'invalidité des fonctionnaires donne droit à un trimestre de retraite par trimestre d'invalidité.

FICHE N° 9

Numérique et travail

Depuis 2013 la question du numérique a fait l'objet de plusieurs rapports. Lors de sa CE du 5 juillet 2016, la CGT Culture débattait du rapport Mettling, paru en septembre 2015 : « transformation numérique et vie au travail ». Ces dernières années le travail opère des transformations rapides et sans précédent, décrites ou esquissées dans ce document. C'est avec les accords sur le télétravail que s'est amorcée la modification des modalités de travail. En 2019, 18 mois après la publication de l'arrêté du 31 mars 2018, 236 agent.e.s en télétravail étaient dénombré.e.s sur le périmètre ministériel¹⁰, ils sont désormais beaucoup plus nombreux.ses. En octobre 2022, 1594 sur 2375 agent.e.s des DRAC avaient fait une demande de télétravail (soit 67 % contre 55 % en 2021). La crise COVID a précipité une mutation numérique du travail qui était déjà à l'œuvre. Elle a agi comme un catalyseur, accélérant la mutation numérique du monde du travail, obligeant par exemple à combler en quelques mois un retard de plusieurs années en matière d'équipements. Mais, cette transformation va au-delà de la simple évolution technologique. Elle entraîne une révolution dans la manière même dont nous concevons et exécutons notre travail.

TRANSFORMATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Les procédures de travail se sont complexifiées. Le travail dans sa nature est profondément modifié faisant des travailleur.euse.s des « opérateurs de saisie », tributaires de problèmes techniques sur lesquels nous avons perdu la main (gestion des flux d'informations, architecture réseau...), allant jusqu'à empêcher le fonctionnement des services. La réception d'un dossier qui pouvait ne prendre que quelques minutes est de plus en plus longue, notamment lorsqu'il faut pallier les lacunes de la dématérialisation (exemple 100 % démat).

TRANSFORMATION DES AMBIANCES DE TRAVAIL

Le travail à distance a entraîné une rupture des interactions collectives au profit d'une activité solitaire. L'écran d'ordinateur ou de téléphone a remplacé les interactions en face à face. Cette transition a créé des déséquilibres notables entre travailleur.euse.s présents sur site et travailleur.euse.s « à distance », entre ceux et celles autorisé.e.s à l'être et ceux et celles qui ne le sont pas. Les conflits ont émergé, amplifiés parfois par des clivages générationnels entre ceux et celles qui sont à l'aise avec la technologie et ceux et celles qui le sont moins.

TRANSFORMATION DES ESPACES DE TRAVAIL

Les bureaux traditionnels se vident progressivement, laissant place à une pression immobilière croissante. Cette pression incite les services à envisager des solutions alternatives, telles que déménagement ou délocalisation vers des tiers lieux, pour optimiser l'utilisation de l'espace de travail.

TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE DU TRAVAIL

La numérisation du travail a souvent conduit à un allongement du temps de travail, notamment pendant la crise sanitaire. De nombreux travailleur.euse.s ont été contraint.e.s de travailler pendant leurs jours de repos et de ramener du travail à domicile pour s'adapter aux nouvelles technologies. Cette situation a entraîné une intensification du travail, soulevant des questions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et remettant en question le droit à la déconnexion.

TRANSFORMATION DES ESPACES DE DIALOGUE SUR LE TRAVAIL

Les espaces de dialogue et de participation des travailleur.euse.s aux décisions organisationnelles ont été mis à mal. Une majorité d'agent.e.s du ministère estiment ne pas avoir été associé.e.s aux questions d'organisation du service, avant la crise (52 %), pendant la crise (50 %) ou pour en préparer la sortie. Cette réalité rejoint des constats plus généraux : 51 % seulement des français.es sont consulté.e.s sur des décisions importantes pour leur travail¹. Au ministère, comme ailleurs, les agent.e.s accèdent peu ou pas à la parole sur et dans le travail, évolution en lien avec le « flicage » facilité par la technologie et l'« autoritarisme managérial » décrit par de nombreux agent.e.s pendant la crise sanitaire.

TRANSFORMATION (PERTE) DU SENS AU TRAVAIL

Une étude portant sur les impacts de la crise sanitaire révèle que 43 % des agent.e.s considère que leur investissement dans le travail est moins bon qu'avant la crise (40 % pensent qu'il est identique). Le sentiment d'utilité du travail a diminué pour 66 % des répondant.e.s. Aujourd'hui les agent.e.s se sentent accaparé.e.s par des problèmes techniques au détriment de leur mission. La démotivation explose.

TRANSFORMATION PROFONDE DE LA RELATION A L'USAGER.ERE

En 2022, dans son rapport « Dématérialisation des services publics », le défenseur des droits situe à deux niveaux cette évolution. D'abord celui de la fracture numérique. Selon ce rapport, 10 millions de personnes sont en difficulté avec le numérique dans notre pays. La seconde évolution concerne la redéfinition du rôle de l'usager.ère : « *dans la production même du service public : il en devient le coproducteur malgré lui. C'est à lui qu'il revient de s'équiper, de s'informer, (...) de se former (...), d'être en capacité d'effectuer ses démarches en ligne, tout en répondant aux "canons" fixés par l'administration : comprendre les enjeux de la démarche, le langage administratif, ne pas commettre d'erreur au risque de se retrouver en situation de non accès à ses droits. Sur les épaules de l'usager ou de ses "aidants" reposent désormais la charge et la responsabilité du bon fonctionnement de la procédure. On demande en réalité aux*

¹⁰ CHSCTM 16.05.2019, bilan de la mise en œuvre du télétravail au ministère de la Culture, avril 2017/septembre 2018.

usagers de faire plus pour que l'administration fasse moins et économise des ressources. »

TRANSFORMATION DU SERVICE PUBLIC

Malgré les plans de dématérialisation et de simplification des démarches, l'accès aux services publics n'a pas été facilité. Au contraire, pour faire face à l'augmentation des dossiers, il a fallu réduire l'accès téléphonique et physique aux services. Cette évolution remet en question les principes fondamentaux du service public, notamment la continuité, l'égalité et l'adaptabilité. Enfin, la dématérialisation rompt les liens de proximité de l'administration avec les usager.ère.s

Les enjeux de la transformation numérique sont politiques.
Quel service public cette transformation sert-elle ou prépare-t-elle ?

Les enjeux de la transformation numérique sont économiques.
Les emplois sont la première cible, puis les coûts du travail (loyers, frais de fonctionnement, de déplacement...).

Les enjeux de la transformation numérique sont sanitaires. La sédentarité, les troubles oculaires, les troubles auditifs et les troubles musculo-squelettiques ont marqué les organismes humains pendant la crise sanitaire. Mais l'accélération de la numérisation et la dématérialisation provoque déjà l'épuisement des équipes lié à la charge mentale du travail qui le rend moins soutenable. C'est une perspective de risques socio-organisationnels plus importante encore qui se dessine.

Les enjeux de la transformation numérique sont sociaux. L'isolement, la solitude, l'individualité dans le travail sont des caractéristiques nouvelles qui pour l'heure sont contraires à ce que nous connaissons.

REVENDEICATIONS

Si la révolution numérique est incontournable, elle doit être pensée et conduite autrement :

- La CGT-Culture doit imposer dans toutes les instances, dans toutes les structures, avec les administrations, avec les camarades, un véritable débat ouvert sur les transformations anthropologiques du travail pour sortir du débat uniquement technique.

- Une méthode d'étude d'impact sur les conditions de travail doit être engagée par l'administration pour analyser le travail réel et évaluer les risques professionnels.
- Le ministère doit mettre en œuvre le plan d'action validé en CHSCT M à la suite de l'enquête de 2021 sur les impacts de la crise sanitaire sur l'état de santé mentale des agents du ministère.
- Pour le droit à la déconnexion, les horaires d'accessibilité aux réseaux informatiques ne peuvent excéder celui du présentiel.
- Augmenter l'indemnité de télétravail à hauteur des coûts et frais liés à la mise en œuvre du télétravail
- Atténuer les inégalités entre les agent.e.s qui peuvent télétravailler et ceux et celles qui ne peuvent pas par des bonifications horaires.
- La CGT-Culture doit participer à la construction du rapport de force sur cette thématique pour que les agent.e.s puissent peser sur des décisions qui sont importantes pour leur travail.
- La CGT-Culture doit porter en lien avec les citoyen.ne.s, une autre vision du service public au service de l'intérêt général, de l'émancipation et de la démocratie culturelle.

La CGT-Culture doit porter une attention particulière à l'accès à la culture des usager.ère.s tant par l'accès au droit d'entrée qu'à la médiation culturelle qui ne peuvent être une exclusivité du numérique, mais bien mettre la médiation humaine au cœur des valeurs du service public, de la culture et de la transmission.

Si le numérique est devenu incontournable pour les nouvelles générations, voire même un plus, celui-ci ne saurait remplacer les liens de partages, d'échanges et de transmissions des connaissances que nous défendons. La fracture numérique fait partie des facteurs d'exclusion et d'inégalité. Le service public et la culture ne sauraient y participer.

Aujourd'hui, l'intelligence artificielle apparaît dans notre environnement technologique et il faut dès maintenant que la CGT-Culture s'empare du sujet afin de comprendre et d'anticiper les conséquences et les enjeux de ces outils sur le travail et son organisation.

FICHE N° 10

Précarité

LUTTER CONTRE LA PRECARITE AU MINISTERE DE LA CULTURE !

Véritable fléau au ministère de la Culture, la précarité se présente sous deux formes :

- « **sociale** » liée à la nature des contrats (CDD, temps incomplet/non complet, salaire sous le SMIC...);
- « **statutaire** » liée au statut de non-titulaire ou aux politiques de contournement des règles statutaires.

Sur 28 432 ETPT (RSU 2023) = Titulaires + Contractuel.le.s du public + salarié.e.s du privé

RSU 2023 : Contractuel.le.s	ETPT H	ETPT F	ETPT Tot	PP	ETPT CDD H	ETPT CDD F	ETPT CDD Tot
T 2 budget État	679	858	1537	1847	251	313	564
% CDD					37 %	36.5 %	36.8 %
T 3 budget propre des EPA			14 535				
Dont EPA			8778				
Dont EPIC Ass			5757				
% CDD							25 %
Total			16 072				
% des ETPT du MC			56.5 % non titulaires		% des ETPT Contractuel.l e.s		26.1 % en CDD

Apprenti.e.s + Stagiaires (RSU 2023) en PP

T2 + T3	H	F	EPA	AC	SCN	DRAC
503	159	338	327	60	57	59

LA PRÉCARITÉ « SOCIALE » LIÉE À LA NATURE DES CONTRATS

La proportion de CDD reste très forte chez les non titulaires : 35 % sur budget de l'État (Titre 2) 25 % sur ressources propres (Titre 3). Mais 80 % des ETPT de droit privé (EPIC, Asso, Sociétés) sont sous CDI, ainsi que dans les EPA dérogatoires (CNC et INRAP) ou ex-dérogatoires (CMN, CNAC Pompidou, Quai Branly, Versailles, OPPIC). C'est donc la contrainte statutaire (Code du travail, statut dérogatoire) qui fait l'emploi permanent et non le besoin. Les autres EPA (une cinquantaine pour environ 4000 ETPT), présentent près de 40 % de CDD !

À la précarité du contrat s'ajoute celle de la rémunération, les contrats à temps incomplet (maximum 70 % d'un temps complet) ou non complet (besoin occasionnel) y sont majoritaires, au mieux au 2/3 d'un SMIC, beaucoup concernent des enseignant.e.s des écoles d'architecture ou agent.e.s en catégorie C. Depuis 2018 en ENSA, la multiplication et le dévoiement de l'utilisation abusive du statut des intervenant.e.s extérieur.e.s génèrent une nouvelle précarité.

La CGT-Culture a obtenu près de 450 CDisations « Sauvadet » sur besoins permanents ainsi que la CDisation d'agent.e.s à temps incomplet. Sur l'ensemble des EPA du ministère de la Culture (sur Titre 3) la CGT-Culture a œuvré pour la généralisation de cadre de rémunération de type Albanel.

À ces précaires en CDD s'ajoutent les salarié.e.s travaillant sur de vraies vacances à la tâche le plus souvent sans contrat de travail et sans quasi aucune reconnaissance de la part des employeurs publics qui les emploient. Ces salarié.e.s interviennent en grande partie sur les missions de visite-conférence ou d'animateur.rice.s du patrimoine et sont de plus en plus poussé.e.s par les employeurs publics à adopter le statut d'autoentrepreneur.euse.s, invisibilisant un peu plus ces travailleur.euse.s déjà à la marge des collectifs de travail.

À LA PRÉCARITÉ SOCIALE S'AJOUTE LA PRÉCARITÉ « STATUTAIRE »

Les emplois civils permanents de l'État et de ses EPA devaient, avant la loi 2019, être titulaires (hors situations dérogatoires). Aujourd'hui les emplois publics sous contrat représentent plus de 35 % des 28 432 ETPT du ministère, les emplois de droit privé plus de 20 %. Il faut y ajouter les milliers de salarié.e.s et intérimaires, réalisant les missions externalisées (cantine, nettoyage, surveillance...). La CGT-Culture soutient leurs luttes et a été à l'origine de la Charte sociale de 2014 affirmant la responsabilité sociale du ministère sur les travailleur.euse.s des prestataires.

Un nombre grandissant d'apprenti.e.s et stagiaires (503 personnes en 2023), « emplois d'avenir » (228 en 2017),

« services civiques », particulièrement dans les EPA compensent le sous-effectif titulaire, de même que le recrutement d'« Intermittents » du spectacle dans des EPA comme Guimet ou Belleville. Le recrutement d'« indépendants » ou « autoentrepreneurs » sur des missions de service public (conservateur.rice.s/restaurateur.rice.s, monteur.euse.s, conférencier.ère.s, animateur.rice.s ...) comprime la masse salariale et transfère la responsabilité d'employeur sur ces travailleur.euse.s qui de plus en plus s'adressent à la CGT-Culture. En lien avec les syndicats de leurs secteurs, la CGT-Culture organise la défense de leur emploi, rémunération et qualification.

LES REVENDICATIONS

Statutaire ou « sociale », la précarité est le fruit de politiques publiques qui casse le statut, de choix budgétaires ou d'irrégularités qui mettent à profit la fragilité économique des travailleur.euse.s en particulier les travailleur.euse.s sans papiers. Combattre cette précarité exige :

- Des plans massifs et urgents de CDIisation des milliers d'agent.e.s CDD et de titularisation des contractuel.le.s du MCC, ainsi que l'intégration dans les effectifs du ministère et de ses établissements, des autoentrepreneur.euse.s recruté.e.s sur des missions permanentes du service public culturel.
- Un cadre de gestion global pour tous les contractuel.le.s garantissant des rémunérations équivalentes à celle des titulaires et une juste évaluation du temps de travail réel permettant une rémunération équivalente au temps travaillé

(doctorant.e.s, MCFA, postdoctorant.e.s, moniteur.rice.s, étudiant.e.s...).

- L'identification des besoins permanents par service établissement, filières métiers.
- L'accès à un CDI après un contrat d'un an.
- La CGT-Culture se bat contre les rémunérations inférieures au SMIC imposées sur les emplois d'enseignements supérieurs, d'accueil et surveillance à temps incomplet et sur les besoins occasionnels (remplacement, surcroît d'activité).

Avec l'UFSE, la CGT-Culture revendique :

- L'application de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels du 8 juillet 2015.
- La revalorisation du point d'indice, des grilles indiciaires et le rattrapage des rémunérations lié au gel du point.
- La revalorisation du SMIC.
- La facilitation de l'accès à la formation, aux concours, à la médecine de prévention.
- Le respect de la charte sociale chez les prestataires du ministère, tout particulièrement du droit des travailleur.euse.s étranger.ère.s.

La CGT-Culture doit favoriser l'appropriation de ces revendications par les travailleur.euse.s précaires mêmes. À cette fin, elle met en place un plan de syndicalisation des précaires, y compris intérimaires, autoentrepreneur.euse.s, « indépendant.e.s », « vacataires à l'acte » et travailleur.euse.s sans papiers en lien avec les UL et la CGT.

FICHE N° 11

Retraites

La CGT-Culture a créé dès 1982 une section nationale des retraités — aujourd'hui intégrée dans le SGAC —, 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 adhérent.e.s en retraite et assurer la continuité de l'activité syndicale en les tenant informé.e.s, en les associant aux initiatives...

C'est ainsi que nous saurons construire une CGT pour tous les âges de la vie qui assurera le rassemblement des actif.ve.s, des privé.e.s d'emplois et des retraité.e.s.

C'est la construction d'une CGT que nous voulons où les retraité.e.s puissent revendiquer avec les actif.ve.s au sein de la CGT-Culture mais aussi dans l'interpro auprès des unions locales et départementales de la CGT.

La CGT doit par la mobilisation unie des personnels publics comme des retraité.e.s lutter pour conquérir de nouveaux droits au service du progrès social.

NOS REVENDICATIONS

La plupart des revendications de la section des retraité.e.s sont intergénérationnelles :

- Pouvoir d'achat, pour une retraite à 85 % 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 entraîne 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 SMIC.
- 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.

- Rétablissement, amélioration et pérennisation des services publics en général et de proximité en particulier (hôpitaux, maisons de santé, transports, postes, etc.).
- Droit au logement, 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.
- Droit aux activités sportives.

La CGT-Culture porte les revendications confédérales en matière de retraite :

- Abrogation de la loi Balladur-Veil de 1993, de la loi Fillon de 2003, de la loi Sarkozy de 2010, de la loi Hollande de 2013, de la loi Macron de 2023.
- Départ en retraite à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles avec 37,5 annuités de durée de cotisation).
- Revenir au calcul sur les 10 meilleures années pour le privé.
- Conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public étant donnée la trajectoire de leur rémunération.
- Intégration des régimes indemnitaires dans les bases de calcul d'ouverture des droits à pension civile
- Prise en compte des années d'études.
- Concernant la pénibilité ; prise en compte des situations réelles de travail et reconnaissance de toutes les formes de pénibilité par grands corps de métiers.
- Taux de remplacement minimum de 75 %.
- Dans tous les cas, pas de pension inférieure au SMIC CGT (2000 €) quel que soit le régime de retraite.

Égalité entre les hommes et les femmes et rattrapage des pensions en faveur des femmes.

FICHE N° 12

Santé au travail

Toutes les études menées sur les conditions de travail démontrent qu'elles se dégradent depuis plusieurs décennies en France. À l'échelon européen, la France est à la traîne et depuis dix ans, elle se place tristement au premier rang des accidents de travail. En matière de contraintes physiques et/ou psychiques, 38,7 % des salariées françaises déclarent que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail. La crise sanitaire de 2020 et 2021 et la réforme des retraites de 2023 ne font qu'accentuer la perte de sens, la dégradation des relations sociales et de celle de la soutenabilité du travail.

Le ministère de la Culture n'échappe pas à cette triste tendance. L'enquête ministérielle de 2021 évaluant les impacts de la crise COVID révèle que 55 % des agent.e.s estiment que leur travail a une influence négative sur leur santé et que 55 % se sentent plus épuisé.e.s qu'avant la crise. En 2018, le nombre de jours d'arrêt s'élevait à 219 857 journées, soit 11 % d'absentéisme pour raison de santé, malgré le phénomène de sous déclaration. En guise de réponse, le ministère ne cesse d'appauvrir sa politique de santé au travail. Alors qu'il devrait pourtant chercher à améliorer son dispositif de prévention, notamment en renforçant les moyens humains dédiés (BSST, ISST, médecine du travail, AP/CP), le ministère fait le choix de diminuer ses effectifs, d'externaliser ces questions (cabinets médicaux, coaching...), et d'appliquer les directives de la DGAFP au prétexte d'une doctrine interministérielle. En s'éloignant des réalités de travail de ses agent.e.s, le ministère de la Culture met en œuvre des politiques de santé hors sol, déconnectées des besoins. Les dégâts sur la santé des personnels s'amplifient. La fusion des instances porte atteinte à la démocratie sociale, en réduisant encore l'espace de dialogue sur ces questions.

Dans ce contexte, la CGT-Culture milite sans relâche pour le droit à la santé, y compris au travail pour qu'elle soit au cœur de son organisation et que les décisions en la matière ne soient pas prises en dehors des instances mais après avis de celles-ci.

AINSI LA CGT CULTURE A OBTENU :

- La réalisation de plusieurs guides ministériels (accident du travail/maladie professionnelle, suicide, amiante).
- Des enquêtes et des plans d'action sur les effets du télétravail et les conséquences des crises sanitaires.
- La mise en place des réunions « principes ministériels » régulières pour gérer la crise COVID.
- La création d'une cinquantaine de FSSSCT par arrêté ministériel pour les structures qui avaient moins de 200 agent.e.s. Une quinzaine restant à créer sur simple demande des organisations syndicales.
- Le maintien *a minima* des moyens (ASA) dans le cadre des FSSSCT.
- Le maintien de trois séances de FSSSCT par an.

EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :

- L'amélioration des conditions de travail des agent.e.s par tous les moyens nécessaires (renforts en effectifs, moyens techniques et organisationnels...).
- La lutte contre la sous-déclaration des accidents de travail et maladies professionnelles.
- La suppression du jour de carence lors des arrêts maladie et le maintien du traitement ou salaire intégral pendant une année entière au lieu de 3 mois plein et 3 mois de demi-traitement.
- Une véritable politique de prévention primaire consistant notamment à « adapter le travail à l'humain ».
- Un plan d'action concernant la prévention, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité afin d'éviter et compenser l'usure professionnelle : amélioration des conditions de travail, évolutions de carrière (y compris reclassement professionnel) pour les agent.e.s « cassé.e.s » par les TMS ET RPS, départs anticipés à la retraite...
- Le recours systématique aux outils d'analyse des risques de la FSSSCT basés sur l'observation du travail réel : enquêtes, visites, DUERP, plans d'actions et de prévention, expertise agréée...
- Des FSSSCT placées au cœur des politiques de prévention : réunions régulières, respect des avis, formation obligatoire de leurs membres, attribution de moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La prise en compte de nouveaux risques liés changement climatique pour les agent.e.s qui sont en première ligne (notamment dans les jardins, dans l'accueil des publics...) mais aussi pour des personnels administratifs travaillant dans des locaux inadaptés. Face aux chaleurs qui chaque année battent des records, la réduction du temps de travail doit être l'une des réponses quand les corps ne pourront plus faire face aux températures extrêmes que nous sommes amenés à subir de manière de plus en plus récurrente.

S'AGISSANT DU RÉSEAU DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION, LA CGT CULTURE EXIGE :

- La recomposition et la réinternalisation de services de médecine du travail interdisciplinaire sur l'ensemble du territoire (psychologues de travail, ergonomes...) doté de moyens suffisants.
- Que tous les agents du Ministère, où qu'ils soient sur le territoire et quels que soient leurs statuts, bénéficient d'une visite médicale adaptée aux risques auxquels ils sont soumis (notamment CMR), comme la réglementation le prévoit.

- Le respect du 1/3 temps (dont la participation aux travaux des FSSSCT) que le médecin du travail doit consacrer aux missions de prévention et le suivi médical postprofessionnel.

Afin qu'assistant.e.s et conseiller.ère.s de prévention puissent exercer leurs missions, la CGT-Culture propose l'augmentation de leur nombre, de leur quotité de temps et un allègement de leur fiche de poste.

La CGT-Culture réclame la mise en place de services « hygiène sécurité et conditions de travail » constitués de professionnels de la prévention des risques, d'ergonomie, etc. par établissement pour les grandes structures ou interétablissement pour les plus petites entités.

La CGT-Culture demande l'augmentation de l'effectif des ISST et leur rattachement à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), garantie d'une indépendance accrue.

EN INTERNE, LA CGT-CULTURE S'ORGANISE :

- Pour un renforcement des échanges entre les représentant.e.s dans les instances locales et

nationales notamment par des journées d'études et/ou journées de travail thématiques.

- Pour permettre une circulation de l'information entre les différents niveaux d'instance auxquelles participe la CGT-Culture.
- Pour travailler à une articulation entre CSA, FSSSCT et conseils médicaux.

La CGT-Culture militera, pour que s'organise et se généralise de véritables consultations des salarié.e.s sur leurs conditions de travail, car ce sont avant tout eux et elles les premier.ère.s spécialistes de leur travail. Celui-ci doit revenir au centre de tous les débats.

La CGT-Culture portera ses revendications y compris par la construction du rapport de force.

La CGT-Culture rappellera autant de fois que nécessaire le droit constitutionnel :

« tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ».

FICHE N° 13

Lutte contre les discriminations

Toute discrimination découle d'un processus de domination. La CGT combat toute forme de domination : classisme (l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale), sexisme, racisme, validisme, LGBTIQphobie, âgisme, etc. Les discriminations ont non seulement pour objet d'écartier de leurs droits les personnes qui y sont soumises, mais aussi la particularité de recomposer et de réinventer leurs objets en permanence, notamment en s'additionnant.

La gestion des agent.es de la Fonction publique fait souvent usage de discriminations systémiques, directes ou indirectes, conséquences de politiques discriminatoires. Il suffit de penser au Bunidom¹¹.

Il est donc impératif d'être attentif.ve à toute discrimination, toute nouvelle façon d'exclure un groupe de ses droits, mais également de penser nos actions et revendications comme non discriminantes. Il faut donc avant toute chose se former.

La restriction d'emplois statutaires aux seules personnes de la communauté européenne exclut de façon discriminante les résident.e.s étranger.ère.s avec papier. Cette discrimination a des effets racistes, en les cantonnant aux entreprises prestataires du ministère de la Culture, ce qui en fait des métiers racisés¹² (nettoyage, sécurité...). Comme pour les métiers genrés, c'est une manière pour l'employeur de dévaloriser et de précariser le travail ou de l'invisibiliser. Et enfin, comme pour bon nombre d'agent.e.s issus de la diversité, les postes de directions ou de conception du ministère ne sont pas occupés par les personnes racisées.

Les exemples de discriminations sont nombreux, de la grossophobie aux LGBTQIphobie. Les propos homophobes existent dans les services où des collègues peuvent rencontrer des difficultés dans leurs transitions ; le rejet des corps littéralement hors normes est également un facteur important de discrimination invisible. L'offensive réactionnaire transphobe nous impose de rester vigilant.e sur les droits LGBTQI+. Pourtant, ces questions sont peu ou pas abordées dans nos syndicats.

Nous devons aussi combattre une société qui prône le validisme en excluant les personnes en situation de handicap que ce soit dans nos institutions culturelles, car elles ne sont pas adaptées, ou dans nos collectifs de travail. Il faut penser une société d'inclusion et cela passe par les espaces publics et les espaces de travail qui doivent être adaptés aux travailleurs et travailleuses (cf Fiche Handicap).

La discrimination fondée sur l'âge, dite âgisme, est manifeste dans la formation, la carrière et l'emploi. La lutte contre la réforme des retraites a mis en exergue le mauvais taux d'emploi des « seniors » en France, en 16^e position sur les 27 pays de l'Union européenne, avec un taux d'emploi de 55,9 % sur une moyenne européenne à 60,5 %. L'âgisme a des conséquences graves et profondes sur la santé et le bien-être des personnes, amplifiant notamment l'isolement social et la précarité. Selon l'OMS, 6,3 millions de cas de dépression dans le monde sont dus à l'âgisme.

Dans notre ministère où la moyenne d'âge est de 50 ans, nous constatons un développement croissant du « jeunisme » (culte des valeurs associées à la jeunesse) où des encadrant.e.s font pression sur les personnes de plus de 50 ans en les poussant à la mobilité afin de les remplacer par des jeunes recrues. La hiérarchie considère que l'expertise acquise constitue une réticence « au changement » au lieu de justement s'appuyer sur l'expérience et l'historique du ministère qu'ont les « seniors » pour améliorer l'organisation du travail et les politiques culturelles.

Les discriminations, qui permettent un contrôle des corps et des cultures, ont vocation de façon constante de rappeler à la victime qu'elle ne devrait exister que par les normes des dominant.e.s.

La discrimination syndicale n'est ni plus ni moins qu'une stratégie visant à empêcher l'organisation des travailleurs et travailleuses en rognant sur les libertés syndicales. Remonte actuellement de tous les secteurs du ministère une offensive antisyndicale forte aux formes très variées : vexations, remontrances, mesures disciplinaires, tentatives de licenciement et licenciement. Il s'agit bien d'empêcher l'expression des travailleurs et travailleuses. La CGT doit faire de ce combat sa priorité.

La CGT doit s'engager plus en avant encore avec les associations de défense de victimes de discriminations, être en constant dialogue avec elles et se faire le relais au travail, être présente durant les journées de mobilisation (marche des fiertés, journée internationale du droit des femmes, journée du souvenir trans, marche pour les sans-papiers, etc.), mais également savoir entendre les reproches et faire évoluer ses pratiques. C'est aussi se former à recevoir la parole des victimes et à les accompagner sans les contraindre.

¹¹ Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'outre-mer, créé en 1963 et disparu en 1981

¹² En France, le mot « racisation » apparaît dans l'ouvrage *L'idéologie raciste* (1972) de la sociologue [Colette Guillaumin](#). Elle développe une conception

relationnelle du racisme en insistant sur l'existence de rapports de domination. Pour elle, la « racisation » désigne l'assignation à un statut minoritaire : les individus du groupe majoritaire et dominant « racisent » lorsqu'ils nomment et catégorisent.

Lutte contre les discriminations versus Promotion de la diversité ?

La diversité regroupe l'«ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent»¹³. La promotion de la diversité ne doit pas se limiter à un effet de mode via des opérations de communication et des labellisations qui semblent limiter le ministère de la Culture et ses opérateurs à fournir des données chiffrées dans les rapports sociaux uniques (RSU) et les rapports de la DGAFP. Il faut défendre un véritable principe d'inclusion des profils sous-représentés dans le cadre professionnel (personnes handicapées, racisées, trans, habitants des quartiers sensibles, femmes, seniors, etc.) en favorisant l'acceptation et le rôle des différences, ce qui enrichira les collectifs de travail.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE

- La création d'une fiche alerte par type de discrimination pour mieux cibler la discrimination que l'agent est en train de subir.
 - De lutter contre les propos diffamatoires qui portent atteinte à l'agent, à sa personnalité, sa position intellectuelle.
 - De lutter contre les actes de malveillance, «acte répété commis sciemment dans l'intention de faire du tort à l'agent».
 - Un recrutement sans concours permettant à celles et ceux n'ayant pas de diplôme d'accéder à la fonction publique.
- Un égal accès dans le déroulement des carrières, la mobilité, les promotions, l'accès aux responsabilités.
 - L'obligation pour toute et tout agent public d'être formé.e sur les discriminations et les stéréotypes et aux violences sexistes et sexuelles au travail.
 - La lutte contre la glottophobie.
 - L'égalité entre les femmes et les hommes en respectant l'obligation d'égalité salariale et en combattant les violences sexistes et sexuelles (cf. fiche Égalité professionnelle).
 - La lutte pour la régularisation des travailleurs sans papiers.
 - L'accès aux emplois statutaires aux ressortissants de nationalités extraeuropéennes.
 - La lutte pour en finir avec les métiers genrés et/ou racisés.
 - L'adaptation des conditions de travail aux agent.es en situation de maladie ou de handicap (cf. Fiche Handicap).
 - De favoriser la transmission des connaissances et les échanges intergénérationnels .
 - De véritables parcours professionnels.
 - La lutte contre toute forme de discrimination syndicale et la défense des militant.es, et l'arrêt immédiat de toute mesure coercitive de quelque nature que ce soit contre les représentant.e.s du personnel dans l'exercice de leur mandat.
 - De combattre l'extrême droite et ses idées par des formations, de l'information et la lutte.

¹³ Définition du dictionnaire *Le Robert*

THÈMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 14

Filière accueil, surveillance et magasinage

La filière accueil, surveillance et magasinage au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s* ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Agent d'accueil, de surveillance et de magasinage (AASM)	3169	2842	83,0 %
Technicien des services culturels des bâtiments de France (TSCBF)	496	432	12,6 %
Ingénieur des services culturels et du patrimoine (ISCP)	111	149	4,4 %
TOTAL	3776	3423	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agent.e.s titulaires à l'exclusion des contractuel.le.s occupant des fonctions équivalentes

Nous constatons, malgré l'érosion des effectifs globaux, une répartition par corps qui confirme le besoin d'un repyramidage massif de la filière :

- 83 % d'AASM => **objectif CGT 60 %** avec au maximum 5 % des agent.e.s de la filière au grade C1
- 12.6 % de TSCBF => **objectif CGT 30 %** (dont 30 % en classe exceptionnelle, 35 % en classe supérieure, 35 % en classe normale)
- 4.4 % d'ISCP => **objectif CGT 10 %** (dont 20 % en hors classe, 40 % en classe principale, 40 % en classe normale)

Nous avons obtenu le maintien d'une CAP exclusivement consacrée à la gestion du corps des AASM ; les corps de B et de A sont quant à eux fusionnés dans des CAP de catégori

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE POUR LE CORPS DES AASM :

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Ouverture d'un plan d'urgence triennal de recrutement d'au moins 1350 emplois (900 ADASM, 250 TSCBF, 200 ISCP) pour l'intégration dans un des trois corps des agent.e.s contractuel.le.s et le remplacement de tous les emplois supprimés depuis 10 ans.
- Organisation de concours et de recrutements sans concours réguliers au moins tous les deux ans, avec liste complémentaire valable entre deux concours.
- Repyramidage du corps et de la filière pour que chacun.e soit rétribué.e au niveau de son expertise et des fonctions réellement exercées.
- Revalorisation et enrichissement des missions des AASM, à leur bénéfice comme à celui du public.
- Passage automatique en adjoint technique principal de 1^{re} classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2^e classe.
- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut/fonction.
- Retour sur l'ouverture de tous les postes de fonctionnaires aux agent.e.s non titulaires dans les EPA (loi LTF 2019).
- Internalisation de tous les postes externalisés de la filière technique par l'ouverture de concours et examens professionnels ; plan de titularisation des agent.e.s externalisé.e.s.
- Reconnaissance et valorisation des qualifications et expertises des agent.e.s de la filière ASM (langues étrangères pratiquées, SSIAP, médiation culturelle, missions annexes...) ; augmentation significative des taux de promotion pour faire sauter les goulots d'étranglement des promotions de corps vers les catégories B et A.
- Dénonciation systématique du détournement des AASM, de leur compétence et de leur savoir-faire comme simples variables d'ajustement des prestataires extérieurs.
- Identification du nombre de contractuel.le.s occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.
- Doublement des jours de compensation pour travail en local aveugle.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.

FICHE N° 15

Filière administrative, l'armée invisible du ministère de la Culture

La filière administrative au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s* ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Adjointes administratifs	1953	1287	38 %
Secrétaires administratifs	720	1107	33 %
Attachés d'administration	528	962	29 %
TOTAL	3201	3356	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agent.e.s titulaires à l'exclusion des contractuel.les occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois principaux corps de la filière administrative :

- Le maintien, voire une légère augmentation, des effectifs globaux dont la répartition par corps se rapproche de plus en plus de nos revendications :
 - 38 % d'adjoints administratifs
=> **objectif CGT 45 %**
 - 33 % de secrétaires administratifs =>
objectif CGT 30 %
 - 29 % d'attachés d'administration =>
objectif CGT 25 %
- L'intégration de nombreux agents contractuels dans les corps de la filière administrative grâce au dispositif de titularisation SAUVADET.
- Pour la période 2023-2025, un « mini » repyramidage permettant d'augmenter le nombre de promotions en catégorie B (en moyenne 54 par an au lieu de 42).

Une redistribution des effectifs de catégorie C au profit de la catégorie B

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE POUR LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE¹⁴

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Des créations nettes d'emplois statutaires dans les différents corps de la filière, en particulier des postes en catégorie C pour conserver un sas d'accès à la fonction publique, quel que soit son niveau de diplôme.
- Repyramidage massif de la filière par corps à partir des fonctions réellement exercées et par grade avec pour objectif les répartitions suivantes :
 - Secrétaires administratifs : 40 % au grade de classe normale (53 % aujourd'hui), 35 % au grade de classe supérieure (27 % aujourd'hui)

et 25 % au grade de classe exceptionnelle (20 % aujourd'hui)

- Attachés : 50 % au grade d'attaché (60 % aujourd'hui), 40 % au grade d'attaché principal (33 % aujourd'hui) et 10 % hors classe (7 % aujourd'hui)
- L'intégration de tous les adjoints administratifs dans le corps des secrétaires administratifs au 2/3 de la carrière, ou occupant déjà des postes aux missions correspondantes de la catégorie B, sans processus d'examen professionnel contrairement à ce que le pratique le ministère aujourd'hui (questionnaire à choix multiples (QCM), dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) ainsi qu'une épreuve orale)

- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut/fonction.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.
- Suppression d'un grade (passage de 3 à 2 grades) dans le corps des adjoints administratifs pour des déroulements de carrière enfin améliorés et plus justes.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.

¹⁴ Le recrutement par concours de la filière administrative relève du niveau interministériel (direction générale de la

fonction publique) et est ouvert chaque année.

FICHE N° 16

Conception des politiques culturelles

Les agents relevant des corps de conception des politiques culturelles¹⁵ au ministère de la Culture, c'est combien d'agents* ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Inspecteur et conseiller de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	213	280	18 %
Conservateur du Patrimoine	918	970	63 %
Architecte urbaniste de l'État	240	283	18 %
SOUS-TOTAL	1371	1533	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agent.e.s titulaires à l'exclusion des contractuel.le.s occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu pour les trois principaux corps des conceptions des politiques culturelles :

- L'augmentation des effectifs globaux de chacun des corps de la CAP.
- Le relèvement significatif des socles indemnitaires (IFSE) de tous les groupes de fonctions.
-

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE POUR LES CORPS DES CONCEPTIONS DES POLITIQUES CULTURELLES

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Créations nettes d'emplois dans les corps des AUE, des conservateurs et des ICCEAAC pour répondre aux besoins réels des services.
- Identification du nombre de contractuel.le.s occupant les fonctions de la filière pour déterminer a minima, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.
- Repyramidage des corps et amélioration des taux de promotion pour que chacun.e soit rétribué.e au niveau de son expertise et des fonctions réellement exercées.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au

« mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.

- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Levée des blocages à la mobilité et mise en place d'une vraie politique de mobilité entre l'administration centrale, les directions régionales, les services à compétence nationale et les établissements publics.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.
- Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous les emplois du ministère, établissements et services déconcentrés compris.
- Pour les ICCEAAC :
 - Organisation de concours réguliers, au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours.

Réforme statutaire pour permettre une amélioration des conditions de passage dans le grade hors classe de chaque corps.

¹⁵ Les conservateurs du patrimoine et les architectes urbanistes de l'État relèvent de la filière scientifique alors que les ICCEAAC font traditionnellement partie de la filière administrative. Par décision de la commission exécutive du 31 août 2023, cette présente fiche est construite sur le modèle de la CAP dite de « conception des politiques culturelles » et non sur une logique de filière professionnelle.

FICHE N° 17

Personnels des bibliothèques

Le personnel des bibliothèques au ministère de la Culture est présent dans de nombreuses structures, administration centrale, services déconcentrés, DRAC, écoles d'art ou d'architecture, musées, etc. Les effectifs les plus importants de la filière se concentrent à la Bibliothèque nationale de France (1066 titulaires en 2021) et dans une moindre mesure à la Bibliothèque publique d'information, ces deux bibliothèques constituant des pôles de référence pour l'ensemble des bibliothèques du territoire.

Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels des bibliothèques :

- une augmentation historique des primes IFSE, ce qui peut constituer pour de nombreux collègues un triplement des montants perçus ;
- l'organisation de recrutements sans concours de magasiniers de bibliothèque, notamment à la BnF, permettant avec la titularisation une sortie de la précarité pour de nombreux agents contractuels.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE POUR LES PERSONNELS DES BIBLIOTHÈQUES

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Ouverture du « chantier » statutaire sur l'ensemble des catégories C, B et A afin de rénover les grilles en tenant compte des niveaux de recrutement et des nouvelles qualifications et compétences.
- Doublement des jours de compensation pour travail en local aveugle.
- Réduction du nombre de grades par corps pour des déroulements de carrières enfin améliorés et plus justes.
- Une augmentation significative des possibilités de promotions dans les grades et corps supérieurs et du nombre de postes offerts aux concours internes et examens professionnels.
- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut/fonction.
- Le remplacement de tous les départs en retraite, des postes vacants et des créations de postes statutaires autant que de besoins.
- Défense du métier de magasiniers de bibliothèques et de son statut : titularisations de précaires qui exercent des fonctions de magasinage sur des temps incomplets et refus de toute externalisation et contractualisation de fonctions.
- Pour le corps des conservateurs des bibliothèques, le maintien des activités scientifiques et la prise en compte de celles-ci pour le déroulement de carrière.
- Ouverture de possibilités plus importantes d'accéder à la titularisation pour les nombreux agent.e.s contractuel.le.s exerçant dans nos bibliothèques.
- Maintien d'une gestion nationale des corps de bibliothèques pour garantir la qualité du service public.
- Renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière...).
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.

FICHE N° 18

Filière documentation, une filière menacée d'extinction

La filière documentation au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Secrétaire de documentation	260	195	25 %
Chargé.e d'étude documentaire	475	572	75 %
TOTAL	735	767	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agent.e.s titulaires à l'exclusion des contractuel.le.s occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu pour les deux principaux corps de la filière documentation :

- Le maintien, voire une légère augmentation, des effectifs globaux dont la répartition par corps aboutit à :
 - 26 % de secrétaire de documentation
 - 74 % de Chargé d'études documentaires
- Pour la période 2023-2027, un « mini » repyramidage permettant d'augmenter le nombre de promotions en catégorie A.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE POUR LA FILIÈRE DOCUMENTATION

- Créations nettes d'emplois et organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours pour la filière documentaire.
- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer a minima, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.
- Vigilance sur le devenir des collègues du corps des secrétaires de documentation qui n'auront pas intégré au 1er janvier 2028 le corps de A des chargé.e.s d'études documentaires à l'issue des 5 ans du repyramidage exceptionnel.
- Reconnaissance dans un ou plusieurs corps de catégorie B (SA, TSC...) des missions de documentation, d'archives, de bibliothéconomie et de régie d'œuvre pour permettre à nos collègues de catégorie C ayant ces missions d'avoir la garantie d'un

déroulement de carrière et de pouvoir concrétiser leurs acquis de l'expérience (concours, promotion au choix).

- Augmentation des taux pro-pros pour les passages de grade pour les chargé.e.s d'études documentaires.
- Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous les emplois du ministère, établissements et services déconcentrés compris.
- Réforme de la CES afin d'ouvrir plus largement le corps des conservateur.trice.s aux chargé.e.s d'études documentaires.
- Augmentation significative des indices d'entrée et terminaux bruts pour les chargé.e.s d'études documentaires.
- Accès ouverts à tous à l'échelon spécial hors classe des chargés d'études documentaires.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.

FICHE N° 19

Personnels enseignants

Le personnel enseignant titulaire employé par le ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Maitre de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	685	797	72 %
Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	107	164	15 %
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	162	152	14 %
TOTAL	954	1113	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

Le processus de Bologne a institué l'introduction de la recherche dans ces établissements. Si les écoles d'architecture ont légiféré sur la reconnaissance de cette dernière dans le statut de leurs enseignant.e.s, devenu.e.s enseignant.e.s-chercheur.euse.s, ce n'est pas le cas des écoles d'art et de design où ce statut reste à construire.

Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels enseignants :

- Une augmentation du nombre de postes d'enseignants titulaires dans les ENSA, mais encore très en deçà des besoins.
- Une revalorisation de la rémunération et de la carrière des enseignants-chercheurs des ENSA et la création d'un régime indemnitaire sur le modèle de celui du MESRI (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation).
- Un protocole d'accord sur la mise en place d'un cadre de gestion, avec échelons indiciaires et évolution, pour les enseignants contractuels des ENSA et des ENSarts parallèlement à la révision de la grille Albanel.
- Une revalorisation des grilles indiciaires des professeurs des écoles nationales supérieures d'art (PEN).

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour les personnels enseignants :

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Identification du nombre de contractuels occupant des fonctions d'enseignants du supérieur dans les établissements ne relevant pas du secteur architecture et des écoles nationales d'art.
- Créations nettes d'emplois d'enseignants titulaires pour assurer les missions de service public d'enseignement supérieur.
- Retour à l'organisation d'un concours national au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours avec des jurys (constitués par tirage au sort) adaptés aux disciplines.

- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.
- Des moyens suffisants pour assurer ces missions.
- Des carrières et grilles indiciaires revalorisées.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Mise en œuvre d'une véritable gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour compenser les nombreux départs en retraite.
- Une véritable reconnaissance du statut « enseignement supérieur » (en particulier sur la question de la recherche effectuée dans les écoles d'art) et du cadre LMD.
- Application de la grille de type Albanel à tous les enseignants contractuels au niveau des indices, de l'évolution de carrière et de la part variable.
- Alignement de la charge d'enseignement sur celle de l'enseignement supérieur, soit 192 heures équivalent-TD.
- La fin du recours abusif aux contractuels et intervenants extérieurs.
- Création de décharges pédagogiques indépendamment du nombre des décharges de recherche, sans prise sur le nombre des décharges de recherche, en vue de l'application prochaine du décret Référentiel national d'Equivalence Horaire (RNEH).

CAS PARTICULIER DES DOCTORANT.E.S :

Troisième cycle d'études mis en place par la réforme licence-master-doctorat (LMD) de 2005, le doctorat en école d'architecture (ENSA) recouvre diverses formes. Si un contrat doctoral financé à taux plein par le ministère de la Culture existe, il représente seulement une faible part des différentes formes de financement : convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), bourse, mécénat, VAE, etc. Outre son encadrement matériel, il se traduit également par une inscription disciplinaire plurielle, ayant pour dominantes la recherche architecturale, urbaine ou paysagère.

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu :

Un engagement écrit de la ministre pour la revalorisation de la rémunération des contrats doctoraux à hauteur de celle des contrats du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR).

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière Doctorat :

- Une augmentation drastique du nombre de contrats doctoraux alloués chaque année par le ministère de la Culture afin de permettre une recherche publique libérée d'une précarité matérielle durant ses trois premières années.
- Une revalorisation de l'ensemble des contrats doctoraux à hauteur de ceux financés par le MESR.
- Une indexation de la rémunération des contrats doctoraux sur le point d'indice de la fonction publique.
- Un alignement pour l'ensemble des ENSA des heures d'enseignement prévues dans les contrats doctoraux sur celles des contrats doctoraux du MESR (64 heures annuelles équivalent travaux dirigés — EQTD).
- Des CDD renouvelables permettant de financer une ou plusieurs années supplémentaires de thèse.
- La création de dispositifs permettant une poursuite professionnelle plus juste et efficace des doctorant.e.s après leur thèse dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche. La reconnaissance de cette qualification BAC+8 vis-à-vis du monde professionnel permettant une rémunération à la hauteur.

FICHE N° 20

Filière métiers d'Art, une filière du ministère de la Culture, unique dans la fonction publique

La filière des métiers d'art* au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents fin 2022	% du corps/filière
Adjoints techniques (métiers d'arts)**	361	157	16,7 %
Techniciens d'art	690	642	68,4 %
Chefs de travaux d'art	104	139	14,8 %
TOTAL	1155	938	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

**métiers d'art retenus : dentellière brodeur ; ébéniste, encadreur doreur, jardinier d'art, marbrier, menuisier en sièges, métallier d'art, mouleur de sceaux, ouvrier céramiste, photographe, relieur doreur, tapissier, argentier palais national, installateur-monteur d'objet d'art, lingère palais national, peintre décorateur miroitier, installateur-monteur dessin-documents

Les agents ont pour mission la préservation, la conservation, la restauration, la création et la production, la présentation et la mise en valeur des collections (œuvres, végétales, animales), et l'assistance pédagogique dans le cadre de l'enseignement. Ils sont affectés dans les musées et domaines, monuments, les manufactures nationales, bibliothèques (MC ou BIU) et archives, écoles supérieures d'art ou d'architecture, et à l'Élysée.

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu :

- Un alignement des primes IFSE sur les autres filières du ministère, ce qui constitue une avancée historique !
- Pour les concours, le ministère a assuré le service minimum, ce qui est inacceptable au regard des besoins dans les services.

Nous revendiquons pour la filière :

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Une filière comprenant au moins 1200 agent.e.s : 300 adjoints techniques, 700 techniciens d'art et 200 chefs de travaux d'art.
- Ouverture de postes en catégorie C pour conserver un sas d'accès à la Fonction publique, quel que soit son niveau de diplôme (IMOAD et jardinier).
- Ouverture d'un plan pluriannuel de concours massif de 250 postes dans toutes les spécialités et domaines afin de résorber les départs en retraite et permettre aux agents un accès par le concours interne à la catégorie B et A (techniciens d'art et chef de travaux d'art).
- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut-fonction.
- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le

- nombre de postes à ouvrir au concours
- Arrêt de la contractualisation sur besoin permanent.
- Réinternalisation des missions sous-traitées au secteur privé et arrêt des externalisations.
- Augmentation des taux de promotion dans les trois corps : adjoints techniques, techniciens d'art et chefs de travaux d'art afin de valoriser la technicité, l'expertise, assurer de meilleurs déroulements de carrière, et augmenter les salaires !
- Création d'un centre de formation d'apprentis pour toutes les spécialités non enseignées dans l'éducation nationale afin de pérenniser des métiers rares et de haute technicité (IMOAD, restaurateur mouleur de sceaux, restaurateur de globes, doreur sur cuir, etc.).
- Création d'un domaine d'activité ou d'une spécialité « enseignement technique en école supérieure culture » dans la branche professionnelle « création contemporaine » destinés à donner une visibilité et une évolution de carrière aux agents de la filière métiers d'art exerçant dans ces établissements.
- Maintien des formations initiales existantes et l'apprentissage, ainsi que leur développement partout où cela s'avérerait nécessaire, aboutissant à un diplôme reconnu par l'éducation nationale.
- Création d'une spécialité de restaurateur de tableaux, vernisseur, horlogerie, armurerie, bijouterie et une branche d'activité en chef de travaux d'art pour les assistants d'éducation des écoles. La spécialité doreur-encadreur devra être scindée en deux en raison de la grande différence entre celles-ci. Cette liste non limitative doit être étoffée et affinée.
- Développement et la pérennité de nos savoir-faire et leurs transmissions, dans les ateliers de restauration, de création et confection, de présentation des collections, dans les manufactures, les bibliothèques et Archives Nationales, les jardins et domaines, et la mise en valeur de

notre patrimoine matériel et immatériel.

- Mieux faire connaître et comprendre nos métiers spécifiques auprès du grand public, des dirigeants politiques, et des plus jeunes.
 - Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
 - Opposition à tout projet de fusion des corps et ouverture immédiate d'un concours pour la création de postes à la hauteur des besoins (160 a minima) et à l'aune de la nécessaire transition écologique.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
 - Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.

FICHE N° 21

Filière technique et ouvrière

La filière ouvrière et technique au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Adjoint technique des administrations de l'État	251	151	24 %
Technicien des services culturels et des bâtiments de France	232	322	51 %
Ingénieur(e) des services culturels et du patrimoine	109	162	26 %
TOTAL	592	635	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois corps de la filière technique et ouvrière :

- Une augmentation significative du nombre de catégorie B et A ainsi qu'une augmentation du nombre d'agents relevant de la filière au prix d'une érosion des corps de catégorie C dont une partie des fonctions sont largement vouées à l'externalisation.

C'est pour cela que la CGT Culture revendique :

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Créations d'emplois par spécialités afin de supprimer les postes polyvalents qui ne cessent de croître au ministère, surtout dans la catégorie C.
- Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours.
- Redéfinition de la proportion C, B, A dans cette filière pour tenir compte des spécialités des fonctions et des missions.
- Représentation C, B, A, de l'ensemble de la filière.
- Passage en adjoint technique principal de 2^e classe, pour tous les agents techniques et adjoints de 2^e et 1^{re} classe.
- Passage automatique en adjoint technique principal de 1^{re} classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2^e classe.
- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut-fonction.

- Revalorisation équitable des primes pour tous, dans la perspective de leur intégration dans les salaires
- Reconnaissance des métiers pénibles pour un départ à la retraite anticipé.
- Dénonciation systématique de l'utilisation des ateliers et des agent.e.s comme renfort des prestataires extérieurs.
- Pérenniser les ateliers et les métiers afin d'assurer la relève.
- Réinternalisation de tous les postes externalisés de la filière technique et ouvrière par l'ouverture de concours et examen professionnels et reprise des plans de titularisation des agents externalisés.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire) et l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA).
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Identification du nombre de contractuel.le.s occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.

FICHE N° 22

Filière recherche

La filière recherche au ministère de la Culture, c'est combien d'agent.e.s ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps/filière
Technicien de recherche	103	40	11 %
Assistant-ingénieur	61	12	3 %
Ingénieur d'études	242	215	61 %
Ingénieur de recherche	93	88	25 %
TOTAL	499	355	100 %

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les quatre principaux corps de la filière recherche :

- Pour la période 2023-2025, un repyramidage de la filière qui devrait intégrer en 2 ans la totalité des AI dans les IE et des TR dans les AI ; pour les techniciens, le concours interne des IE permettra aussi une intégration directe dans le corps des IE.
- Une forte réévaluation des régimes indemnitaires qui aboutit à plus du doublement du socle.

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière recherche :

- Abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Renforcement et développement de la filière Recherche au moins au niveau de 2012 c'est-à-dire 500 agent.e.s dont 50 TR (10 %), 25 AI (5 %), 300 IE (60 %) et 125 IR (25 %).
- Organisation de concours externes et internes réguliers pour les TR, IE et les IR au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours.
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers.
- Opposition à tout projet de fusion des corps.
- Identification du nombre de contractuel.le.s occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des corps, le nombre de postes à ouvrir au concours.
- Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous les emplois du ministère, établissements et services déconcentrés compris.
- Récupération des postes perdus pour les agent.e.s de la

filière par manque de promotion au choix et de concours interne, soit 150 agent.e.s

- Poursuite du repyramidage de l'ensemble de la filière recherche, avec en particulier, le passage en IE des AI et des TR effectuant des missions d'ingénieurs.
- Respect des missions de chaque corps et arrêt des écarts statut-fonction.
- Renforcement des corps de la filière recherche par la poursuite du processus de résorption de la précarité y compris pour celles et ceux qui ne relèvent pas encore du Sauvadet, la levée de dérogation à l'INRAP et l'intégration des contractuels de cet établissement.
- Rééquilibrage des activités de recherche par rapport aux gestions de dossiers et aux activités administratives dans les services.
- Rétablissement d'un budget recherche identifié et d'un pilotage ministériel de la filière.
- Favoriser les mobilités entre les différentes institutions qui font de la recherche.
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire.
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance.
- Garantir un temps de recherche

FICHE N° 23

Personnels de l'archéologie

Le personnel de l'archéologie au ministère de la Culture (INRAP et Services régionaux de l'Archéologie en DRAC, au DRASSM et à la Sous-direction de l'Archéologie, c'est 3000 agent.e.s (CDD et CDI compris).

INRAP	Catégorie	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022
	Catégorie 1	0	0
	Catégorie 2	329	192
	Catégorie 3	921	825
	Catégorie 4	425	587
	Catégorie 5	173	205
	TOTAL	2368 dont 449 CDD	2278 dont 347 CDD

SRA	Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2021
	Techniciens de recherche	103	38
	Assistants d'étude	61	10
	Ingénieurs d'études	242	185
	Ingénieurs de recherche	93	58
	Conservateurs		
	Conservateurs en chef		
	TOTAL	499	291

Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels de l'archéologie :

- Pour l'Inrap, la mise en œuvre d'un protocole d'accord sur le rattrapage salarial des agents de l'Inrap pour la période 2022-2024, mais qui n'aura pas permis de résorber tous les écarts de salaires constatés avec les titulaires du ministère de la Culture.
- À l'Inrap, le recrutement externe de plus de 300 agents depuis 2019 générant recrutements internes et promotions.
- L'ouverture du concours pour les SRA en 2023 avec une trentaine de postes
- Dans les DRAC, une revalorisation du régime indemnitaire qui a permis de doubler le montant de l'IFSE de la filière recherche.

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour les personnels de l'archéologie :

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.
- Renforcer l'emploi pour garantir la pérennité des missions de service public ; le maintien de diagnostics et de fouilles pour garantir un bon niveau de protection du patrimoine archéologique, de production et de connaissances et la pérennité des emplois.
- La sortie de la mise en concurrence entre services publics

de l'archéologie (INRAP, SRA et collectivités territoriales) au profit d'une collaboration étroite en matière de recherche et de valorisation.

- La baisse de la durée hebdomadaire de travail de 35 h à 32h d'autant plus indispensable qu'il y a une forte pénibilité du travail dans les activités de terrain.
- Une meilleure mobilité entre services et organismes publics de l'archéologie.

À l'INRAP :

- Le prolongement au-delà de 2024 du protocole d'accord salarial jusqu'à la résorption complète des écarts de rémunération constatés entre les personnels de l'établissement et les fonctionnaires appartenant à des corps équivalents.
- Une véritable Gestion anticipée des Emplois et des Compétences (GAEC) et des plans de recrutement annuels respectant le cycle statutaire notamment pour garantir la transmission des savoirs et savoir-faire aux nouvelles générations.
- La priorité du critère de l'ancienneté pour les promotions internes et la dé-précarisation des CDD.
- Le recrutement en CDI, notamment de techniciens, à hauteur des besoins de l'établissement.
- Le relèvement pérenne du plafond d'emploi, au moins à hauteur de celui de 2019, soit 2050 ETPT au lieu de 2020.
- Le strict respect des droits des agent.e.s précaires en

matière d'indemnisation chômage ainsi qu'une prime de précarité de 15 %.

- Une politique volontariste de prévention des risques professionnels et l'accompagnement par l'établissement et la tutelle des personnels en situation d'usure professionnelle physique ou morale.

Dans les SRA :

- Des concours d'ingénieurs (IE et IR) tous les deux ans *a minima*, permettant des recrutements externes et des promotions.
- Un repyramidage doit être mené pour les agents de la filière Recherche du MC pour compenser et réparer la quasi-absence de promotion depuis 10 ans !
- La sortie d'une mécanique de remplacement au cas par cas des départs en retraite.
- Une mobilité sur des statuts sécurisés entre agents titulaires et non-titulaires.
- Une politique d'accès aux outils de recherche et aux outils numériques partagés pour l'ensemble des personnels pour

faciliter l'instruction, l'interopérabilité et les échanges techniques et scientifiques au sein d'une même communauté.

- La création d'emplois pour une filière recherche à 350 agent.e.s *a minima* dans les SRA
- Garantir un temps de recherche.

Pour un service public de l'archéologie uni :

Par le biais d'HMI, de rencontres régulières, la CGT s'efforce d'accompagner les personnels du DRASSM pour élaborer les revendications spécifiques au service à compétence nationale, soutenir la réalisation des missions et les conditions de travail des personnels.

À l'avenir, la CGT doit aussi accompagner les archéologues qui, dispersés sur les territoires, en établissement public, en musée, appartiennent à une même communauté scientifique du service public de l'archéologie.

RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 24 Administration centrale

MISSIONS

L'administration centrale du ministère de la Culture comprend :

- Le **secrétariat général (SG)** qui « assiste le ministre pour l'administration du ministère en exerçant une mission générale de coordination des services du ministère ». Il est notamment en charge des stratégies et politiques RH, budgétaire, immobilière, juridique, européenne et internationale, de restitution des biens spoliés, transversales (organisation et administration du ministère), du pilotage des services déconcentrés, de la politique RSSE, de la transformation numérique, de l'information et de communication et des études prospectives et d'évaluation.
- La **direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État en matière d'architecture, d'archives, de musées, de patrimoine archéologique, de monuments historiques et de sites patrimoniaux, et de parcs et jardins ».
- La **direction générale de la création artistique (DGCA)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État relative aux arts du spectacle vivant et aux arts visuels. Elle coordonne, pour le compte du ministère, le suivi des questions sociales et professionnelles relatives aux auteurs ».
- La **direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)** qui « met en œuvre et évalue la politique de l'État en faveur du développement et du pluralisme des médias, de l'industrie musicale, du livre et de la lecture et de l'économie culturelle [et] participe [...] à la politique de l'État en faveur du développement des services de communication au public par voie électronique et de l'industrie publicitaire ».
- La **délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État visant à garantir la participation et l'accès de tous les habitants à la vie culturelle, dans le respect des droits culturels ».

L'administration centrale comprend les services directement rattachés à la ministre :

- L'inspection **générale des affaires culturelles (IGAC)** qui « assure des missions d'inspection, de contrôle ou d'évaluation ».

- La **délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF)** qui « oriente et coordonne les politiques publiques visant à garantir l'emploi de la langue française, à promouvoir son usage et à assurer son enrichissement ».
- Le **comité d'histoire** qui a pour mission de « rassembler et faire connaître les travaux existants sur l'histoire du ministère chargé de la culture et des institutions qui sont placées sous sa tutelle ».

L'administration centrale comprend également les **services à compétence nationale (SCN)¹⁶ : musées, archives, patrimoine et archéologie**, qui sont directement rattachés aux directions d'administration centrale.

LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE — LES ENJEUX

Le renforcement des services centraux, qui constituent la tête de réseau du ministère dans son ensemble, est indispensable pour impulser et piloter les politiques culturelles, en garantir leur cohérence et leur application sur l'ensemble du territoire et garantir une expertise métier. La présence importante de services à compétence nationale constitue une particularité du ministère de la Culture qui garantit le caractère opérationnel des politiques publiques culturelles nationales. En effet, dans un ministère technique comme le nôtre, il est important de maintenir un minimum de missions opérationnelles afin de ne pas être hors sol en maintenant un lien direct avec les professionnels et les populations. Dans le cadre de l'organisation de l'administration centrale (OAC) en 2021, énième réorganisation brutale, nous avons obtenu l'inscription dans les textes du principe de démocratie culturelle (et droits culturels) à travers la création de la nouvelle délégation aux territoires, à la transmission et à la démocratie culturelle. Nous avons également obtenu le maintien des certificats d'exportation au service des Musées de France et au service du Livre et de la Lecture dans le cadre de la lutte contre le trafic des biens culturels et d'une mission sur la recherche des biens spoliés au ministère. En outre, nous avons pu conserver les services de formation dans les directions métiers alors qu'elles devaient être regroupées au secrétariat général.

LES CONSTATS

Emploi : des suppressions constantes

L'administration centrale n'échappe pas aux logiques de suppression d'emploi et de précarisation. Les réorganisations et

¹⁶ Voir les fiches dédiées des réseaux des SCN

les projets immobiliers sont menés au détriment des missions et des conditions de travail des agent.e.s qui sont de plus en plus en surcharge de travail. Les suppressions d'emploi en sont le ciment. Ce sont 411 postes qui ont été supprimés entre 2012 et 2020 en centrale, soit une baisse de 22 % des effectifs.

Précarité : contrats de plus en plus courts et précaires

On constate le développement des CDD, et en particulier de CDD de plus en plus courts, d'un an ou deux, au détriment de la doctrine appliquée en AC et en DRAC, à savoir des CDD de 3 ans renouvelables une fois avant CDisation. Le recours aux autoentrepreneur.euse.s existe bel et bien, et c'est souvent l'administration qui pousse d'ancien.ne.s collègues en CDD à se déclarer comme autoentrepreneur.euse plutôt que de pérenniser leur contrat (cf. Fiche Précarité).

Organisation du travail : on se réorganise sans cesse

En particulier depuis la réorganisation de l'administration centrale (OAC), les nouvelles procédures de l'administration centrale tendent à bureaucratiser le travail, alimentant ainsi un management de plus en plus brutal et vertical. Cette situation expose les personnels aux risques psycho-organisationnels, car l'expertise et l'ancienneté des agent.e.s sont considérées comme des obstacles et les coopérations entre services sont empêchées. De fait, l'animation des réseaux est fragilisée.

Des pans entiers d'expertise sont abandonnés

Au-delà des suppressions de poste et de l'absence de tuilage, l'administration centrale se dégage progressivement de ses responsabilités en prétextant l'autonomisation croissante des établissements et les plafonds d'emploi.

À titre d'exemple, l'expertise en ressources humaines est affaiblie à travers la déconcentration progressive des actes de gestion au sein des établissements publics, comme dernièrement au Mobilier national, au Centre national du livre et à l'Institut national du patrimoine et précédemment, au Centre des monuments nationaux, au château et domaine de Versailles et au musée d'Orsay. D'autres missions ont été transférées dans les autres structures du

ministère, alors que le traitement en centrale était la garantie d'un haut niveau d'expertise et d'une équité nationale (63 mesures déconcentrées depuis 2019, comme l'appellation Musée de France).

Les responsables n'hésitent pas à recourir de manière abusive à des prestataires extérieurs en dépensant des millions d'euros, comme au service du numérique (cf. rapport du Sénat de 2022 sur l'influence des cabinets de conseil privés sur les politiques publiques).

LES REVENDICATIONS

Nous exigeons donc que le ministère obtienne durablement **des emplois à hauteur de ses besoins**, repense l'organisation du travail et reconstruise les collectifs pour revaloriser l'expertise métier qui est au cœur même de ses missions et **développer l'animation et le soutien des réseaux** à travers :

- L'anticipation et le remplacement des départs
- L'ouverture de postes et l'organisation de concours
- La résorption des contrats précaires via des plans de titularisation et de CDisation
- La fin des contrats de projet, de l'intérim, du recours à l'auto-entrepreneuriat et à l'externalisation
- La réinternalisation des missions externalisées
- Un projet de politiques culturelles ambitieux qui redonne du sens au travail
- Le renforcement de l'expertise métier et de l'évaluation des politiques publiques culturelles par l'IGAC
- Le renforcement de procédures et coopérations fonctionnelles entre services et directions
- Un portage fort des politiques culturelles en tant que tête de réseau ministériel et en interministériel
- Un encadrement et un management intelligents, plus participatifs et transversaux
- Des parcours professionnels pour l'encadrement supérieur en AC afin d'acquérir les connaissances des fonctionnements des EP, services déconcentrés, collectivités territoriales, etc.
- La réinternalisation de la médecine de prévention
- Le maintien du site de Pyramides

FICHE N° 25

Service public de l'archéologie préventive

LE CONTEXTE

20 ans après la réforme de la loi de 2003, ouvrant les opérations de fouille archéologique préventives aux opérateurs privés, force est de constater que l'économie globale du secteur, tous opérateurs confondus, est plus que précaire et ne tient, dans la grande majorité des cas, qu'au versement du crédit impôt recherche à ces mêmes acteurs. Cette instabilité favorisée par une guerre des prix contribue à la précarisation des personnels, inévitable variable d'ajustement des politiques désormais commerciales, au détriment des conditions de travail et des missions scientifiques. Les attaques juridiques répétées de certains opérateurs privés d'archéologie préventive, contre l'établissement public national, témoignent d'une stratégie consistant à exclure l'Inrap du champ des fouilles. On observe une instabilité généralisée du secteur de l'archéologie préventive soumis, dans le contexte concurrentiel, à une forte rétraction liée à la fin des politiques de grands travaux.

La Loi LCAP de 2016 qui a renforcé le contrôle scientifique et technique de l'État, sans lui rendre la maîtrise d'ouvrage, n'a pas corrigé un dispositif dont plus personne ne semble contester la légitimité et l'existence.

Sous l'effet de l'évolution des politiques d'aménagement (fin de l'hyper consommation des terres agricoles), l'activité se concentre désormais sur la réhabilitation des centres urbains où les surfaces réduites difficilement accessibles et fréquemment polluées renforcent les enjeux d'hygiène et sécurité pour les personnels.

La structure de l'emploi de l'Inrap tend à s'inspirer de celles des opérateurs privés. Le recrutement en CDI ne se fait plus que sur des profils très diplômés et de responsables d'opération. Les techniciens, eux, ne sont plus embauchés qu'en CDD ou presque. Cette dynamique discriminatoire nuit à la diversité sociologique des métiers de l'archéologie et empêche toute progression de carrière en lien avec une montée progressive en compétence.

Les dispositions de la loi LCAP créent des missions supplémentaires (renforcement du contrôle scientifique, examen des offres, notamment) sans que ces services se voient renforcés. La réforme territoriale a multiplié les échelons et augmenté les distances, compliquant considérablement le fonctionnement des services. À ces difficultés s'ajoutent la spécialisation des sites par pôles (Création, Patrimoines, Démocratisation culturelle et

Industries culturelles) et le regroupement des services métiers au sein de ces nouvelles entités.

À l'Inrap comme dans les SRA, la population des archéologues a vieilli. La première génération d'archéologues professionnels préventifs est en train de partir à la retraite, sans qu'aucune mesure anticipée n'ait été prise pour prévenir les départs massifs qui s'amorcent déjà et connaîtront leur acmé dans les années 2030. Les campagnes de recrutement des années 2020 ne suffiront pas à endiguer le problème de transition générationnelle et de transmission des compétences. Par ailleurs, venant se superposer à cette situation, semble poindre la question d'un « fléchissement » de l'attractivité de la discipline et du métier d'archéologue, pouvant à terme mettre à mal la pérennité des missions tant à l'Inrap que dans les services régionaux de l'archéologie. Dans les SRA, un seul concours de recrutement d'ingénieurs (IE et IR) a été mis en place entre 2017 et 2023 (2023). 800 départs sont prévus à l'Inrap entre 2023 et 2032. Ces politiques obèrent les possibilités de transmission des connaissances et compétences acquises et tendent également à effacer une culture des métiers de l'archéologie et l'historique des luttes qui leur est propre.

LES REPÈRES REVENDICATIFS

DÉFENDRE LE RÔLE ESSENTIEL DES SERVICES PUBLICS

Les témoins matériels de l'activité des sociétés anciennes, reflets de l'histoire de l'humanité, sont des biens communs universels et inaliénables. Ils sont constitués d'une source limitée d'éléments non renouvelables qui appartiennent à toute l'humanité. La protection de ce patrimoine ne peut tomber aux mains d'intérêts privés ; le service public en est le garant au nom du peuple et veille à cette indépendance face aux intérêts économiques et politiques. Le dispositif actuel ne tient qu'à la condition du maintien en bonne santé (moyens humains d'abord) des services publics qui soutiennent toute la chaîne opératoire (instruction-prescription-diagnostic). Les services régionaux de l'archéologie doivent avoir les moyens de réaliser l'instruction des dossiers d'aménagement et prescrire les opérations nécessaires à la sauvegarde anticipée du patrimoine archéologique. L'Inrap doit avoir les moyens de réaliser, avant même les fouilles, les diagnostics permettant de caractériser les sites et d'orienter les choix des SRA. Ces missions de service public doivent être soutenues à la hauteur des besoins financiers et humains.

De ces principes découlent nos grands axes revendicatifs :

- Abrogation de la loi 2003 pour un retour à une archéologie 100 % publique et une maîtrise

d'ouvrage 100 % d'État

- Lutter contre une gestion comptable de l'archéologie et remettre l'intérêt scientifique au centre des préoccupations ; l'intérêt scientifique doit primer sur « l'aménagement du territoire » et les intérêts financiers
- Pour le bon fonctionnement de la recherche : indépendance totale des instances scientifiques, ce qui passe par des membres élus et non désignés par le fait du prince
- Continuer à lutter contre la marchandisation de l'archéologie préventive

Le maintien d'une archéologie de service public forte impose une réforme en profondeur des relations entre les services publics de l'État dont la mission est l'archéologie préventive (SRA, Inrap, Drassm...).

La CGT revendique de redonner aux services régionaux de l'archéologie, les moyens d'animer et de coordonner la recherche publique, de favoriser les logiques de coopération et de complémentarité, en lieu et place d'une chaîne opératoire cloisonnée et d'une concurrence exacerbée. La CGT veille à porter une articulation raisonnée des missions et compétences entre les différents services publics de l'archéologie.

Elle revendique un retour aux fondamentaux d'une recherche archéologique une et indivisible au profit de l'intérêt scientifique et de la sauvegarde du patrimoine archéologique.

FINANCEMENT

L'obligation de détection et de sauvegarde du patrimoine archéologique doit être assortie d'un mode de financement public, pérenne, d'un volume suffisant pour couvrir décemment l'ensemble des missions (diagnostics, recherche, conservation et étude des biens archéologiques mobiliers). La part de la taxe d'archéologie préventive en 2023 affectée à l'archéologie préventive demeure insuffisante. La CGT se bat pour que les moyens donnés correspondent aux besoins réels et que les modes de financement stables et pérennes, permettent de sortir des politiques de réabondements épisodiques favorisant les tensions sociales, économiques et scientifiques.

EMPLOI ET SALAIRE

Les besoins permanents dans les services régionaux de l'archéologie et à l'Inrap doivent être pourvus par des emplois statutaires. Compte tenu de la pyramide des âges et du défi que représentent la transition générationnelle et la transmission des compétences, il est urgent de recruter. Ce constat est établi dans un contexte de forte activité opérationnelle continue depuis 2019. Il faut aussi noter que les conditions de travail et des manières d'emploi dégradées provoquent un phénomène nouveau ces dernières décennies : celui de démissions nombreuses et d'un désengagement des métiers de l'archéologie par des professionnels chevronnés et désormais, par de jeunes archéologues. Pour la CGT, il faut des plans de recrutement annuels incluant des processus de déprécarisation afin de compenser les départs et de

transmettre les savoirs et les savoir-faire. Ces recrutements doivent s'appuyer sur une reconnaissance des missions réelles exercées par les agents et de leurs métiers.

À l'Inrap, la CGT doit lutter pour obtenir une politique d'évolution de carrière et de mobilité au sein du service public. Nous devons continuer à nous battre contre les manières d'emploi indignes des agents CDD, devenus variable d'ajustement précarisée du secteur concurrentiel. Le droit des agents précaires doit être respecté notamment en matière d'indemnisation du chômage. Par ailleurs, une prime de précarité de 15 % doit être instaurée. Les droits des précaires doivent être scrupuleusement respectés, des droits spécifiques doivent permettre le remboursement systématique des frais engagés dans le cadre des missions et des déplacements. L'ancienneté doit être un critère prioritaire de recrutement des CDD et de promotion des CDI.

Après l'obtention et la mise en œuvre d'une revalorisation des rémunérations des agents (indiciaires et indemnitaires) pour la triennale 2022-2024, la CGT doit prolonger les négociations et ouvrir le chantier d'une revalorisation pluriannuelle permettant le rattrapage complet des écarts observés avec les corps de recherche équivalents du ministère. Au-delà d'une nécessaire augmentation générale de tous les salaires par l'augmentation du point d'indice, l'action sociale doit être renforcée, notamment en matière de logement.

Quelles que soient les améliorations des conditions de travail, l'exercice de l'archéologie préventive gardera un fort caractère de pénibilité. Celle-ci doit être reconnue et ouvrir des droits à départ anticipé à la retraite.

DÉFENDRE LA PROTECTION DU PATRIMOINE ARCHÉOLOGIQUE ET LE SENS DES MISSIONS

La protection du patrimoine archéologique repose notamment sur une politique de zonage archéologique ; elle est impulsée et évaluée par la sous-direction de l'archéologie et mise en œuvre au niveau déconcentré par les directions régionales des affaires culturelles.

Le classement des sites archéologiques sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO fait l'objet d'une attention renforcée de la sous-direction de l'archéologie qui assure le suivi de l'instruction de ces dossiers et vient en appui des services déconcentrés. L'acquisition foncière doit être encouragée pour une meilleure protection de ces sites.

La sous-direction de l'archéologie doit être la tête de réseau du service public de l'archéologie pour concevoir et porter des politiques du patrimoine archéologique avec les acteurs publics du réseau. Elle coordonne ces politiques en garantissant l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Elle conçoit aussi les politiques de développement des métiers et de l'emploi de l'archéologie, suit leur évolution, les anticipe, élabore le plan de formation ministériel à destination des professionnels du secteur public. Elle est chargée de l'évaluation de ces politiques. Elle assure la tutelle sur l'Inrap et veille au

respect de son modèle économique. Elle lutte contre le dumping social et scientifique et agit contre la dispersion des données archéologiques.

L'archéologie est une science avec un volet participatif très fort au sein de la population. La sous-direction de l'archéologie, avec tous les acteurs publics du réseau, doit impulser et évaluer une politique encourageant la participation des amateurs en lien avec les professionnels du secteur afin de mieux partager le recensement des sites, leur protection et leur connaissance.

La valorisation et le « porté à connaissance » des données scientifiques font partie des missions de service public. Les acteurs participent en ce sens à la plus large diffusion des résultats notamment par une mise en ligne numérique des données accessibles sur les serveurs publics de type « données ouvertes ». La sous-direction de l'archéologie doit assurer un pilotage raisonné de la mise en place de ces outils et assurer qu'elle respecte les temps et les processus nécessaires à la recherche et aux chercheurs.

FICHE N° 26

Archives

Dans le réseau des services publics d'archives, les tâches sont immenses. Derrière chaque mètre linéaire d'archives, il y a des hommes et des femmes qui travaillent à leur préservation pour l'histoire et à leur communication au public. Sans emplois, sans équipements, sans moyens budgétaires suffisants, il n'est pas possible de collecter, de traiter, de conserver et de communiquer les archives ni d'assumer correctement nos missions. Pourtant, l'actualité (guerre d'Algérie, colonisation, génocide au Rwanda, archives classifiées) montre que les archives sont au cœur de l'exercice de la démocratie.

C'EST POURQUOI LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :

MISSIONS ET ORGANISATION

- L'ouverture d'un débat national sur les archives pour aboutir à une modification profonde de la loi de 2008, en faveur d'une loi d'ouverture répondant à tous les besoins démocratiques de la population et de la communauté scientifique (délais de communicabilité, archives interdites, privatisations, etc.), une loi garantissant au réseau des services publics d'archives les moyens de l'accomplissement de ses missions
- Le retour au statut de direction d'administration centrale de plein exercice pour le Service Interministériel des Archives de France (SIAF) ; le maintien du statut de Service à Compétence Nationale (SCN) des services d'Archives nationales, contre toute transformation du statut des services en EPA (Établissement Public à caractère Administratif)

EMPLOIS ET MÉTIERS

- Le lancement d'un plan d'urgence de créations d'emplois et de recrutements spécifiques pour le réseau des services publics d'archives (administration centrale, services d'Archives nationales, services d'Archives départementales) par l'ouverture de concours internes et externes dans toutes les filières et catégories, par des recrutements sans concours pour l'entrée en catégorie C et la titularisation des contrats précaires
- L'arrêt des suppressions d'emplois
- Le remplacement de tous les départs à la retraite
- Le pourvoi de tous les postes vacants
- L'augmentation du nombre de promotions internes (de corps et de grades) pour garantir des carrières dignes
- La fin de la précarisation des contrats et des agent.e.s
- La stabilisation de toutes et tous les agent.e.s contractuel.le.s et intérimaires exerçant sur des

besoins permanents du service public par un plan de CDIisation en attendant leur intégration dans les corps statutaires

- L'arrêt des externalisations de missions statutaires (numérisation ; conservation ; inventaire et traitement scientifique ; accueil, surveillance et magasinage ; etc.) et leur réinternalisation au sein du service public

SALAIRE

- Le versement des primes de centrales, avec mesures de rattrapage, pour toutes et tous les agent.e.s des services publics d'archives (Archives nationales et départementales) qui n'en bénéficient pas encore afin de rétablir le principe d'égalité stricte de traitement ; l'intégration systématique des agent.e.s ayant acquis les 10 années requises par l'administration au dispositif de rééchelonnement indiciaire
- L'augmentation de la valeur des bons d'habillement à 400 euros
- La revalorisation de la prime spécifique « Archives Attractivité » (IFSE) : son doublement
- L'octroi de la prime de fidélisation de 10 000 euros versée aux agents exerçant dans le 93
- Le paiement des heures supplémentaires pour les agents contractuels
- Le paiement des stagiaires y compris en dessous de trois mois
- La reconnaissance des fonctions et un traitement égalitaire dans le niveau des groupes d'IFSE

Conditions de travail

- La réinternalisation de la médecine du travail pour la préservation de notre santé et l'amélioration de nos conditions de travail ; la systématisation des mesures de prévention du risque amiante (élaboration de protocoles de levée de doute...)
- **aux ANMT de Roubaix** : l'ouverture sans délai, d'un recrutement sans concours d'agent.e.s techniques ASM ; l'application des horaires personnalisés prévus par l'accord RTT du 17 décembre 2001 ; la transparence la plus totale en matière de prévention du risque amiante et le lancement de toutes les analyses nécessaires après la découverte d'amiante lors des travaux du « transtokeur » ainsi que sur des archives ; la création de fenêtres dans les espaces de tri et les bureaux qui n'en disposent pas ; la fourniture et le renouvellement systématique pour toutes et tous les agent.e.s d'EPI (équipement de protection

individuelle) comme les chaussures de sécurité, blouses, gants

- **aux ANOM d'Aix-en-Provence** : l'installation de tous les systèmes de traitement d'air nécessaires à la bonne conservation des documents (climatisation, ventilation) ; la vigilance la plus totale en matière de prévention du risque amiante, lancement de toutes les investigations et analyses nécessaires
- **aux AN de Paris** : l'étude et la budgétisation d'un plan de rénovation et de mise aux normes climatiques et énergétiques des bâtiments et notamment des magasins ; le maintien sous l'autorité unique des AN de l'Hôtel de Rohan et sa pleine intégration au parcours permanent ; le refus de toute nouvelle amputation des espaces dévolus aux AN y compris les locaux syndicaux ; nous rappelons notre hostilité totale au projet CAMUS et exigeons son retrait ; la prise en compte de la courbe spécifique des âges des agent.e.s du site et le remplacement de tous les départs à la retraite ; le maintien de la mission d'accueil à la « Loge du 60 » sous le giron AN, par des agent.e.s des AN ; le renforcement de l'équipe du SGIL de Paris ; la création des postes nécessaires à l'ouverture de l'Hôtel de Rohan ; nous refusons toute nouvelle privatisation après celles des fonctions Vigipirate et de la surveillance des Jardins ; un temps de déambulation octroyé aux agents postés pour se rendre au restaurant administratif (Hôtel de Ville)

- **aux AN de Pierrefitte** : un plan de recrutement massif pour mettre un terme au sous-effectif chronique, au turn-over et aux charges de travail toujours plus importantes (construction d'une extension de 100 km linéaires à horizon 2028) ; une consultation large et loyale avec tous les personnels sur la gestion des espaces actuels ainsi qu'en préfiguration de l'extension ; l'ouverture d'une négociation sur l'attractivité du site ; une gestion associative de la cantine (qui devait ouvrir en septembre 2023) avec un haut et bon rapport qualité-prix pour les agent.e.s, socialement respectueuse des salarié.e.s en privilégiant les circuits courts
- **au CNMN d'Espeyran** : l'urgence d'un recrutement pour compenser les départs à la retraite et assurer la pérennité des missions de numérisation et microfilmage du site
- **dans les Archives départementales** : des créations de poste pour faire face au sous-effectif du personnel État mis à disposition dans les services d'A.D. (257 personnels État en AD en 2020 contre 325 en 2000)

SYNDICALISATION

Dans le réseau, la confiance des personnels dont nous sommes investis est d'autant plus forte que la CGT-Culture a recueilli près de 55 % des voix en décembre 2018 et 49,6 % en décembre 2022. Nous engagerons une campagne pluriannuelle de syndicalisation afin de renforcer la démocratie sociale, le rapport de force et la place et le rôle de la CGT.

FICHE N° 27

Bibliothèques

La place des bibliothèques au sein du ministère de la Culture est relativement récente. En effet, jusqu'en 1975, ce domaine est piloté par le ministère de l'Éducation nationale. Sont alors du ressort de ce ministère : la Bibliothèque nationale, les bibliothèques universitaires, la Caisse nationale des Lettres (plus tard appelé Centre national du Livre), les bibliothèques centrales de prêt (BCP plus tard nommées bibliothèques départementales de prêt). En 1975 est créée la Direction du Livre et de la Lecture. En 1977, la Bibliothèque publique d'information (BPI) est ouverte. Avec la première vague de décentralisation (années 1982-86), les BCP sont transférées aux conseils généraux et deviennent une compétence obligatoire de ces collectivités. Suivant ce processus, une enveloppe de crédits d'investissement est créée (le concours particulier en faveur des bibliothèques de lecture publique, au sein de la dotation générale de décentralisation) pour accompagner les collectivités territoriales (villes, intercommunalités, départements) dans les projets de lecture publique. Selon la dernière synthèse nationale du ministère de la Culture sur les dépenses des bibliothèques municipales et intercommunales, en 2018 les dépenses de personnel s'élevaient à 1,2 milliard d'euros et les dépenses en investissement à 205 millions.

Il faut noter par ailleurs que 54 bibliothèques municipales en France sont dites « classées » (conservation de patrimoine appartenant à l'État) et bénéficient normalement d'une ou de plusieurs mises à disposition de conservateurs de bibliothèque par le ministère de la Culture auprès des collectivités.

Après la RGPP, la Direction du Livre et de la Lecture a été diluée dans la DGMIC sous l'intitulé Service du livre et de la lecture (SLL), organigramme qui valorise *de facto* le versant de l'économie du livre au désavantage des bibliothèques, du patrimoine et de la lecture publique. À titre d'exemple, depuis cette période la BnF a perdu 300 postes, et son budget est notoirement insuffisant pour faire face à l'élargissement de ses missions.

Quant au Centre national du livre, il a notamment pour mission d'encourager la création et la diffusion littéraires à travers des dispositifs d'aide aux acteurs de la chaîne du livre, dont les bibliothèques, et de favoriser le développement de la lecture auprès de tous les publics.

Pour résumer, les missions du ministère sur le livre et la lecture se déclinent comme suit :

- la constitution, le signalement, la conservation, la valorisation du patrimoine ancien et contemporain (notamment manuscrit, imprimé, numérique) ;
- le soutien apporté aux collectivités territoriales pour le développement des services aux publics dans le

cadre de la lecture publique (financements en investissement, mais aussi en fonctionnement pour l'extension des horaires d'ouverture, conventionnements intitulés « contrats territoire-lecture », labellisations) ;

- le soutien apporté aux acteurs économiques privés pour des dépenses d'investissement et de fonctionnement (par ex. les librairies) et aux acteurs associatifs œuvrant en faveur de la diffusion et de la médiation ;
- la participation à l'écriture du droit national et européen (par ex. droits d'auteur).

Dans la filière culture, le monde des bibliothèques est multiple et peut se répartir comme suit :

- **En tant que service ou établissements sous tutelle du ministère de la Culture** : les deux bibliothèques nationales BnF et BPI, la Médiathèque du Patrimoine et de la Photographie, la bibliothèque de l'INHA, les bibliothèques des établissements d'enseignement Culture (écoles nationales d'art ou d'architecture, conservatoires nationaux, INP, école du Louvre). La Cinémathèque française, sous tutelle du CNC, a fusionné avec la Bibliothèque du film en 2007 et propose un large fonds documentaire sur l'histoire du cinéma. Les bibliothèques des musées nationaux sont des bibliothèques de référence en sciences humaines et sociales, que ce soit au Musée du Quai Branly et au Musée des civilisations européennes et méditerranéennes ou au musée des arts décoratifs, à la CAPA, à la Cité de la musique... La suppression de la bibliothèque Abdelmalek Sayad du Musée national de l'Histoire de l'immigration (seul musée d'histoire et de société sans bibliothèque) doit nous mettre en alerte sur le devenir de ces services de lecture publique intégrés aux musées nationaux.
- **Le réseau de lecture publique (bibliothèques municipales, intercommunales et départementales) qui relève de la libre administration des collectivités territoriales** s'élève à plus de 16 000 bibliothèques. Ces bibliothèques constituent le premier équipement culturel public. Longtemps attendue d'une grande partie des professionnels, une loi relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique a été promulguée le 21 décembre 2021. Elle donne un cadre législatif précis aux bibliothèques municipales et départementales dans le code du patrimoine et conforte leur rôle et leurs missions et le développement de la lecture publique. La loi définit les bibliothèques municipales et intercommunales et en précise leurs missions, consacre la liberté et la

gratuité de leur accès, affirme le principe de pluralisme et de diversité de leurs collections, renforce la politique de lecture publique et précise les missions des bibliothèques départementales. La sanctuarisation dans la loi du pluralisme et de la diversité des collections ainsi que la responsabilité des professionnels dans la définition et la mise en œuvre d'une politique documentaire mettent à l'abri les bibliothèques de velléités de formes de censure idéologique, politique ou religieuse, ou de pressions commerciales.

Le secteur des bibliothèques est donc marqué par son hétérogénéité, y compris sous l'angle de la fonction publique, puisque la lecture publique est quasi entièrement décentralisée. Néanmoins, dans le cadre de ses missions statutaires, la BnF coopère avec les collectivités territoriales. Elle doit en effet favoriser le développement et la mise en valeur du patrimoine écrit en région. Elle assure cette mission notamment via des partenariats (pôles associés) ou l'animation du réseau des bibliothèques du dépôt légal imprimeurs (BDLI) qui permet d'assurer une égalité d'accès au patrimoine écrit, quels que soient les territoires. Des fonds sont également attribués pour la numérisation du patrimoine écrit local, afin d'aider les collectivités. Ce mouvement est clairement ralenti depuis 2013, avec l'arrêt de la collecte du deuxième exemplaire du dépôt légal, et le défléchage des crédits de numérisations dans les DRAC. Enfin, les budgets de coopération régionale affectés à la BnF ont considérablement baissé, freinant ainsi de nombreux projets (2,8 millions d'euros de crédits en 2009 contre 1,2 million en 2023).

Sous l'angle statutaire, le manque d'ouverture des concours appauvrit la filière des bibliothèques, se traduisant par des recrutements via des changements de filière (filière administrative ou de l'enseignement supérieur entre autres) ou via une augmentation croissante des contrats précaires : CDD, contrats de moniteurs étudiants (bibliothèque INHA), vacations étudiantes (BPI) et contrats courts (BnF). Le CDI à l'embauche pour les contractuel.le.s à temps incomplet, gagné à la BnF en 2016, a été perdu en 2022, malgré une lutte intersyndicale de deux mois. Un recrutement sans concours de magasiniers a néanmoins été obtenu. On déplore également l'abandon par le ministère des postes d'état affectés en BMC, postes pouvant rester vacants pendant des années où les collectivités préfèrent recruter à moindre coût des contractuel.le.s.

Aux côtés de la lecture publique, les bibliothèques d'entreprises constituent également un point d'accès essentiel, bien qu'elles constituent un angle mort du ministère. Leur développement, leur vivacité ne doivent pas

demeurer éloignés des politiques portées par les réseaux de lecture publique, qui sont les plus susceptibles d'accompagner la médiation et la diffusion voulues par les comités d'entreprise.

REVENDEICATIONS

- La gratuité de l'inscription aux bibliothèques
- La garantie de l'accessibilité, totale et gratuite, au patrimoine écrit numérisé sur le territoire à l'inverse de ce que propose la BnF avec « Retronews » (service payant d'une partie des fonds numérisés de la presse)
- Assurer les missions de service public de la lecture par des professionnels formés
- Le fléchage de moyens de l'État (aides en fonctionnement) pour les collectivités territoriales afin qu'elles puissent recruter davantage d'agents publics
- La recréation d'une Direction du Livre et de la Lecture pour mieux coordonner et impulser les politiques publiques dans le domaine
- La mise en place et l'animation d'un réseau des bibliothèques d'entreprise par le SLL
- Un véritable programme d'aide à l'extension des horaires d'ouverture, en particulier pour les bibliothèques des zones rurales et périphériques, ce qui suppose, outre l'attribution des aides financières aux collectivités, une réelle concertation avec les organisations syndicales pour préciser le cadre d'exercice du dispositif et le bilan récent qui peut en être tiré
- La mise en place d'un plan national de rénovation énergétique des équipements de lecture publique permettant l'adaptation des bâtiments au réchauffement climatique ; le maintien d'un service public de qualité et la prise en compte des spécificités de conservation en bibliothèques
- L'arrêt des partenariats publics-privés, et la réinternalisation des filières de numérisation, conservation et mise en valeur des collections
- L'ouverture de concours pour pallier le manque de personnel déjà existant et anticiper les besoins futurs et la transmission de l'expertise
- La mise en place d'un plan de résorption de la précarité
- La suppression des vacations et des contrats de moniteurs étudiants sur les missions permanentes
- Le remplacement des postes en BMC par des titulaires du corps des bibliothèques via la CAPN
- Dans le cadre des travaux du centre Pompidou et le déménagement provisoire de la BPI, en 2025, dans le 12^e arrondissement, le maintien de tous les emplois. À l'issue des travaux, le maintien de la même superficie et linéaire de collections au centre Pompidou

FICHE N° 28

Cinéma

QUELLE POLITIQUE CULTURELLE DANS LE SECTEUR DU CINÉMA ?

La CGT et le cinéma ont une histoire commune. Le Festival de Cannes a été pensé pendant le Front populaire pour concurrencer le Festival de Venise de l'Italie fasciste de Mussolini. La guerre déclarée en 1939 stoppe la création du projet et à la Libération la première édition du Festival de Cannes a lieu. La participation de la CGT y est prépondérante : la Fédération nationale du spectacle siège au Comité d'organisation du Festival, des ouvriers CGT construisent bénévolement le premier palais de la Croisette.

L'exception culturelle du cinéma français, c'est-à-dire l'instauration de mécanismes de protection du cinéma face aux règles commerciales du libre-échange, s'appuie sur le **Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC)**. Cet établissement public, créé en 1946, est placé sous l'autorité du ou de la ministre de la Culture et gère un principe redistributif complexe, consistant à reverser les recettes de différentes taxes sous forme d'aides aux créateur.ice.s, producteur.ice.s, exploitant.e.s et distributeur.ice.s afin de favoriser notamment la diversité et la production française. L'ordonnance du 24 juillet 2009 a modifié l'organisation du CNC et son fonctionnement : il devient le Centre national de la cinématographie et de l'image animée, se voit doté d'un conseil d'administration et est dirigé par un.e président.e désigné.e par la ou le président de la République. Conformément à l'ordonnance, le CNC assure « l'unité de conception et de mise en œuvre de la politique de l'État dans les domaines du cinéma et des autres arts et industries de l'image animée, notamment ceux de l'audiovisuel, de la vidéo et du multimédia, dont le jeu vidéo ». Depuis 2023, les parties législative et réglementaire ainsi que le règlement général de ses aides ont été intégrés au Code du cinéma et de l'image animée.

Le budget du CNC provient de taxes affectées (principalement celles sur les entrées en salles de cinéma, sur les services de télévision et sur la vidéo et les services de vidéo à la demande). Près de 40 % des dispositifs d'aides du CNC vont au secteur du cinéma et près de 36 % à celui de l'audiovisuel.

Il assure depuis 2011 la tutelle financière et technique de la **Cinémathèque française (CF)**.

Fin 2020, le CNC employait 464 agent.e.s (en baisse constante : 479 en 2019 et 483 en 2018) dont 84 %

de contractuel.le.s sous statut d'établissement, réparti.e.s comme suit : 60 % de catégorie A, 30 % de catégorie B et 10 % de catégorie C. Depuis 2008, le CNC ne perçoit plus de subvention du ministère de la Culture pour son fonctionnement : tous les personnels, même les fonctionnaires affecté.e.s, sont payé.e.s sur crédits de l'établissement.

ABSENCE DE RÉELLES POLITIQUES DE SOUTIEN À LA CRÉATION, DE DÉMOCRATISATION ET DÉMOCRATIE CULTURELLE

Un des constats que nous pouvons faire est l'absence concrète de politiques culturelles dans le secteur du cinéma par le ministère de la Culture. Le CNC, malgré ses objectifs de conception et de mise en œuvre des politiques de l'État dans ce secteur, n'impulse pas de véritable ambition, son approche étant principalement économique, basée notamment sur le nombre de dispositifs financés ou d'aides octroyées à la production.

Cette approche purement économique est visible dans **la politique conventionnelle territoriale du CNC avec les DRAC et les collectivités** couvrant les domaines de l'aide à la création, à la production et à l'accueil des tournages, de l'éducation à l'image, de la diffusion culturelle, de l'exploitation cinématographique et du patrimoine cinématographique. Jusqu'en 2017, des crédits du ministère de la Culture permettaient un soutien spécifique par les DRAC au secteur du cinéma et de l'audiovisuel. Fin 2017 a été acté le transfert de charge de ces crédits au CNC puis, courant 2018, une note du SG stipulait un transfert implicite de ces crédits aux régions, décision pourtant contraire à la charte de déconcentration et aux préconisations du dernier rapport d'inspection des DRAC. Ce transfert de moyens de l'État aux régions en deux temps cache une délégation de compétences qui ne dit pas son nom, alors que l'expérimentation en Bretagne dans le domaine du cinéma n'a entraîné qu'un surcoût de gestion, sans simplification administrative avérée pour les porteur.euse.s de projets, et la perte de visibilité de la politique du ministère de la Culture. Depuis 2018 les conseillers cinéma en DRAC ont perdu la pleine maîtrise des crédits au profit du CNC. Le travail des conseillers s'en trouve invisibilisé et les DRAC perdent la maîtrise territoriale des politiques publiques du cinéma. Ce dispositif consacre le délitement des missions des conseiller.ère.s cinéma en DRAC dont le réseau est à présent piloté par le CNC et donne un très mauvais signal pour les conseiller.ère.s des autres disciplines, risquant en outre de provoquer une rupture d'égalité de traitement des territoires (critères locaux vs critères nationaux d'attribution des aides) et de percuter les acteur.rice.s de la filière cinématographique et audiovisuelle, dont les projets sont soumis à la seule appréciation des élu.e.s ou des services régionaux.

négociation avec l'employeur sont très faibles et où les conditions de travail sont souvent difficiles.

POLITIQUE DE CONSERVATION ET DE VALORISATION PATRIMONIALE

Parmi les missions du CNC, la **direction du patrimoine cinématographique** « couvre l'ensemble des actions de collecte, de conservation, de sauvegarde, de traitement physique et documentaire ainsi que la valorisation de ce patrimoine qui concerne le "film" et le "non-film", soit l'ensemble des documents se rapportant au cinéma ».

De son côté, la CF, association créée en 1936 sous tutelle financière et technique du CNC et sous tutelle administrative du ministère de la Culture (SG), a pour but « d'assurer dans l'intérêt de l'art et de l'histoire, la constitution en France des Archives et du Musée de la cinématographie, et de leur utilisation la plus complète ». La CF a fusionné avec la Bibliothèque du Film en 2007 et s'est dotée en 2008 d'une charte du patrimoine qui définit les priorités d'enrichissement. Elle collecte des films anciens, les sauvegarde et les montre au public « afin de contribuer au développement de la culture cinématographique ». Elle recueille également des objets et des documents ayant trait à l'histoire du cinéma et est devenue l'une des archives les plus célèbres dans le monde. La subvention générale du CNC en 2022 était de 19 M€ et ses ressources propres s'élevaient à 6 M€. Elle emploie 210 CDI et 3 CDD. Elle fait face à une diminution progressive des effectifs du département du Patrimoine, qui recouvre toutes les missions publiques de la Cinémathèque (conservation, valorisation, diffusion des collections patrimoniales), contre laquelle luttent les délégué.e.s du personnel, en particulier CGT.

Un autre acteur phare en termes de conservation et de valorisation patrimoniale de l'audiovisuel est l'**Institut National de l'Audiovisuel (INA)**, créé en 1975 à la suite de l'éclatement de l'ORTF. Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle du ministère de la Culture, l'INA est « chargé notamment de la conservation des archives, des recherches de création audiovisuelle et de la formation professionnelle ». Cet établissement était financé jusqu'en 2021, à l'instar des autres opérateurs de l'audiovisuel public (France Télévisions, Radio France, France Médias Monde) par la contribution à l'audiovisuel public (ex-redevance). La CAP a été supprimée par loi de Finances rectificative du 16 août 2022, et est provisoirement remplacée par l'affectation d'une fraction du produit de la TVA, jusqu'à fin 2024. En 2021, la CAP de l'INA s'élevait à 88 M€, les ressources propres à 22 M€ et le nombre de salariés à 900.

Le CNC et la CF, ainsi que de nombreuses associations ayant exclusivement des missions de service public, poursuivent des **objectifs pédagogiques, de transmission et de démocratisation culturelle**. La **politique d'éducation à l'image** portée par le CNC passe à travers le financement de plusieurs dispositifs nationaux, portés notamment par de petites associations de moins de 30 salarié.e.s, dont les marges de

IMPACT DES NOUVEAUX ACTEURS ET DES MODES DE PRODUCTION

L'apparition de nouvelles et nouveaux acteurs du monde de l'internet et la mutation profonde des modes de production et de diffusion bousculent les mécanismes de financement et d'accès à la création cinématographique et audiovisuelle.

Aux États-Unis les acteur.rice.s et scénaristes sont en grève depuis début mai 2023 afin d'obtenir des revalorisations salariales et de dénoncer le recours croissant à l'intelligence artificielle en lieu et place des acteur.rice.s et scénaristes.

REVENDEICATIONS

La CGT-Culture se coordonnera pour faire dialoguer les syndiqué.e.s du CNC, de la Cinémathèque française, des associations sous tutelle du CNC et du ministère, des DRAC et de l'administration centrale, et pour organiser régulièrement des réunions d'information avec les personnels de ces structures.

- La CGT-Culture exige que la DGMIC définisse, coordonne et évalue la politique de l'État dans le secteur du cinéma, en travaillant étroitement avec les directions/délégations d'administration centrale et en particulier avec la DG2TDC. Le CNC se centrera exclusivement sur ses missions d'étude, de réglementation et de financement du secteur.
- En ce sens, la CGT revendique le retour de ces crédits en administration centrale afin de garantir l'application nationale des mesures de service public culturel cinématographique.
- La CGT-Culture exige le retour en administration centrale de l'animation du réseau des conseiller.ère.s cinéma des DRAC.
- La CGT-Culture s'oppose à toute délégation ou tout transfert de compétence afin de préserver l'égal accès à la culture à travers des DRAC remplissant pleinement leur rôle de représentant de l'État en région.
- La CGT-Culture estime que la direction du patrimoine du CNC doit créer des ponts avec les autres institutions patrimoniales du ministère afin de s'intégrer aux discussions sur la conservation et la restauration des collections, ainsi que sur les politiques de valorisation et de transmission. Pour ce faire, la CGT-Culture exige la création d'une structure administrative, en particulier un service à compétence nationale, qui réunisse les missions patrimoniales du CNC et de la Cinémathèque française, ainsi que les associations de délégation de service public (DSP). Ce regroupement permettrait d'harmoniser les politiques publiques et les pratiques et de proposer un cadre administratif mieux-disant à l'ensemble des personnels concernés.

Ce SCN aurait donc pour mission l'acquisition, la conservation, l'étude et la valorisation de collections cinématographiques à valeur patrimoniale. La CF et le département du patrimoine du CNC ne seraient plus en concurrence et agiraient de concert pour réaliser une même mission de service public. Ce SCN accueillerait un service de restauration et de recherche dédié, avec des conservateur.rice.s restaurateur.rice.s spécialisé.e.s dans les documents cinématographiques (film et non-film) et deviendrait à terme une source de référence sur les questions de conservation et restauration de films.

- Dans la continuité de cette revendication, la CGT-Culture demande de légiférer sur les règles d'acquisition, de conservation et de restauration des collections nationales du CNC, des cinémathèques et services d'archives audiovisuelles et cinématographiques.
- L'avenir de l'INA va dépendre de la future réforme de l'audiovisuel public qui, au-delà de la question de son financement, s'appuie sur la création d'une holding regroupant les différents opérateurs. Cette réforme risquerait de contraindre l'INA à changer son statut pour devenir une société anonyme et par conséquent

s'éloigner davantage de ses missions patrimoniales au profit de produits et services commerciaux. La CGT-Culture propose de travailler avec la CGT-Spectacle et en particulier le syndicat CGT de l'INA sur le devenir patrimonial de l'institut et des alternatives le recentrant sur ses missions premières de service public.

- La CGT-Culture maintient que la culture ne doit pas être soumise aux règles du marché et exige une application stricte de l'exception culturelle (exclusion totale des accords commerciaux internationaux).
- Avec la Fédération du Spectacle, la CGT-Culture appelle le ministère de la Culture à l'aménagement du droit de la concurrence aux spécificités du secteur Culturel afin de garantir la diversité des acteur.rice.s et des expressions artistiques, face au phénomène de concentration et de position dominante de certains opérateurs (GAFAM).
- La CGT-Culture revendique un encadrement strict de l'utilisation de l'IA afin qu'elle demeure un outil d'aide à la création sans remplacer les professionnel.le.s du secteur. L'humain est et doit rester au cœur de la création et de sa mise en œuvre.

FICHE N° 29

Culture et participation des publics

Il faut combiner démocratisation de la culture et démocratie culturelle au regard des enjeux actuels, notamment en matière de réchauffement climatique et de la surfréquentation que connaissent certains sites. Si les politiques publiques culturelles verticales ont pu créer l'exception culturelle que nous défendons face à la mondialisation, elles n'ont pas su toucher tout le monde.

Les déserts culturels sont sans surprise des déserts de services publics et d'emplois. Cela engendre échec scolaire, reproduction sociale, inégalités en matière d'éducation, de culture, de santé, de transport... Sans services publics, il ne peut y avoir de démocratisation culturelle.

Dans un monde où l'esprit des affaires prend le pas sur les affaires de l'esprit, il nous faut **combattre la marchandisation de la culture** qui devient au fil du temps la norme (privatisation des espaces, concurrence entre établissements publics, création de marques dans les domaines de la culture et du patrimoine, externalisation des emplois et missions...).

Les tarifications des musées, monuments, écoles supérieures, conservatoires etc. montrent là aussi une sélection sociale inacceptable. La culture est un bien commun qui doit être préservé, renforcé et transmis à toutes et tous, quelles que soient son origine sociale et/ou ses ressources. Il en va de la politique tarifaire comme de la **représentation qui passe par l'offre culturelle et de son corollaire, l'exclusion par une absence de représentation**. Donner corps à l'invisibilité sociale et à la diversité pour parler de rencontres, de partages des cultures est source d'enrichissement et d'émancipation.

Le développement culturel ne peut se réaliser par la **casse des droits collectifs et des emplois publics** : sous-traitance, auto-entrepreneuriat, intérim, contrat de projet, bénévolat, contrat à temps incomplet imposé... Ces dispositifs ne visent qu'à accentuer la précarité et l'exploitation de celles et ceux qui travaillent pour le ministère de la Culture.

Il faut que le ministère puisse s'appuyer sur ses agent.e.s mais aussi **s'ouvrir en particulier au monde associatif dans les conseils d'administration des établissements publics**, à commencer par celui de l'éducation populaire, aux acteurs et actrices sociaux et culturels, au monde du travail, aux collectivités territoriales et qu'il renforce ses 27 actions interministérielles avec l'Éducation nationale, mais aussi du

Travail, de la Recherche, de la Santé, de la Justice, de l'Intérieur...

La culture doit être une **compétence partagée** : les collectivités ne doivent pas avoir en la matière de champs de compétence restreints, mais doivent avoir les moyens de mener des politiques culturelles. Il faut leur redonner les moyens financiers et humains pour faire vivre la culture au plus près des populations.

Il faut **maintenir et renforcer le maillage territorial des services du ministère de la Culture**. La réforme territoriale sous Hollande, par l'éloignement physique des services de l'État, a renforcé les inégalités territoriales, notamment au profit des métropoles, et privé les acteurs et actrices culturelles du soutien nécessaire, aggravé la désertification des zones rurales et laissé les collectivités se débrouiller elles-mêmes.

Il faut repenser les questions de **fiscalité** (supprimer le faux mécénat et consolider les systèmes économiques de certains établissements) et **obtenir le 1 % du budget de l'État**.

Concernant les **comités d'entreprise et associations du personnel**, ces outils doivent être porteurs de sens et créer du lien, comme cela était le cas à leur création. La culture était un moteur des comités d'entreprise, ne rentrons pas, nous aussi, dans une marchandisation de la culture via les billetteries. Nous avons un rôle à y jouer concernant le **tourisme social**, car trop nombreux.ses sont encore les agent.e.s, dont les retraité.e.s, et leurs enfants à ne pouvoir partir en vacances. Le tourisme social est facteur d'épanouissement, de socialisation, de solidarité, de développement local, mais aussi de culture !

Le meilleur moyen d'accès à la culture passe par **le temps libre**. Battons-nous pour la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires et la retraite à 60 ans.

Le développement culturel envers les publics doit se repenser au vu des **enjeux climatiques, de la surfréquentation et de la protection du patrimoine**. Plutôt que d'encourager une course au tourisme de masse climaticide réclamant toujours de dépasser de nouveaux records de fréquentation, encourageons une culture, un tourisme de proximité vers des lieux méconnus, respectueux de l'environnement, du patrimoine bâti et vivant, des collections et des échanges à construire avec les usagers et usagères.

FICHE N° 30

Enseignement supérieur

MISSIONS ET ORGANISATION¹⁷

L'enseignement supérieur au ministère de la Culture est porté par 35 établissements publics sur environ 80 que compte le ministère et représente un effectif supérieur à 4 500 agent.e.s. Ces établissements délivrent des formations de très haut niveau et la majorité de leurs étudiant.e.s diplômé.e.s trouvent un emploi à leur sortie de l'école, même si, dans de trop nombreux cas, cet emploi ne correspond pas à leur niveau d'étude.

L'enseignement supérieur au ministère est dispensé par :

- 20 écoles nationales supérieures d'architecture, dont deux ENSAP (Écoles nationales supérieures d'Architecture et de Paysage) sous tutelle de la DGPA, qui forment près de 20 000 étudiant.e.s aux métiers de la conception, délivrent les diplômes d'architecte et de paysagiste, proposent des formations post-diplôme et contribuent à la recherche architecturale, urbaine et paysagère, proposent des formations post-diplôme et contribuent à la recherche architecturale.
- 10 écoles nationales supérieures d'arts plastiques, dont l'ENSBA (École nationale supérieure des Beaux-Arts) et l'ENSAD (École nationale supérieure des Arts décoratifs) sous tutelle de la DGCA.
- Les conservatoires nationaux supérieurs de Musique et Danse de Paris et Lyon (CNSMDP et CNSMDL) sous tutelle de la DGCA, qui forment aux métiers d'artiste-chorégraphe, d'interprète et de compositeur.
- Le Conservatoire national supérieur d'Art dramatique (CNSAD) sous tutelle de la DGCA, qui forme aux métiers de comédien.ne et de la mise en scène.
- L'École du Louvre (EDL), sous tutelle de la DGPA, qui forme aux métiers patrimoniaux comme la régie ou la restauration d'œuvres, métiers de la médiation culturelle comme conférencier.ère et/ou attaché.e culturel.le, marché de l'art comme commissaire-priseur.
- L'Institut national du patrimoine (INP) sous tutelle de la DGPA, qui forme les conservateur.trice.s du patrimoine de l'État, de la fonction publique territoriale et de la Ville de Paris et les restaurateur.trice.s du patrimoine habilité.e.s à travailler sur les collections publiques,
- L'École supérieure nationale des Arts de la Marionnette (ENSAM)* sous tutelle de la DGCA.
- L'École nationale supérieure des Métiers de l'Image et du Son (FEMIS)*, sous tutelle de la DGMIC.

EMPLOIS ET MÉTIERS

Ces enseignements, uniques en France, nécessitent de maintenir un ratio enseignant.e.s/enseigné.e.s très élevé sans lequel ils perdraient ce qui fait leur spécificité : le travail en mode projet et le suivi individualisé des projets.

La logique des réorganisations ministérielles présente sur ce point un grave danger de détérioration, quand le constat actuel démontre la nécessité d'augmenter les moyens des établissements.

La grande disparité des domaines couverts par cet enseignement supérieur et le fait qu'ils soient dispensés par un aussi grand nombre d'établissements publics induisent une réelle et véritable balkanisation de sa gestion et de sa mise en œuvre.

Le ministère doit avoir, pour son enseignement supérieur, une ambition nationale et transversale afin de construire et de développer, de ministère à ministère, un projet porteur et équilibré pour tous les acteurs de cet enseignement sans pour autant priver chaque établissement de ce qui lui est propre, afin de proposer une offre riche et diversifiée. Une tendance à l'autonomisation des établissements d'enseignement supérieur du ministère, souvent axée sur la recherche de fonds propres, fait craindre un accroissement des disparités de traitement quant aux conditions de travail et d'étude dans nos écoles, conservatoires ou instituts.

Partagé entre les écoles nationales, les universités d'arts plastiques, les écoles d'art territoriales, et de plus en plus d'écoles privées, l'enseignement supérieur de l'art et du design est très éclaté. Les ENSART cherchent à mutualiser avec les écoles d'art territoriales les revendications sur la revalorisation du statut des enseignant.e.s mais pâtissent de leurs tutelles différentes et du peu d'intérêt de la DGCA pour les écoles de province.

Le CNESERAC, Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels, instances de dialogue, de débat et de représentation des établissements et des structures de recherche relevant du ministère de la Culture créé par la loi LCAP de 7 juillet 2016 et revendiqué de longue date par la CGT-Culture, est maintenant rattaché à la Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC). La tutelle des écoles reste dans les directions métier (DGCA, DGPA et DGMIC). La CGT-Culture doit peser pour améliorer l'articulation entre la DG2TDC et les directions générales afin que le CNESERAC puisse faire avancer ces questions statutaires.

¹⁷ *Les personnels de l'ENSAM et de la FEMIS sont dans le champ de syndicalisation de la Fédération du spectacle.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les écoles offrent des conditions de travail tout à fait disparates. En plus de certaines problématiques de vétusté des bâtiments, avec le chemin emprunté de l'autonomisation des écoles, les personnels doivent également lutter contre des pratiques managériales autoritaires.

La précarité que subissent les personnels contractuels en CDD amène à des situations de détresse humaine.

S'ajoutant au blocage de leur statut, la situation des enseignant.e.s des écoles d'art est également minée par l'accroissement de la charge de travail liée à la montée en puissance des établissements d'enseignement supérieur Culture, qui menace le temps d'activité personnelle nécessaire à ce corps de professeurs-créateurs, alors même que les jeunes enseignant.e.s peinent à vivre de leur métier.

SYNDICALISATION

Dans le réseau, la confiance des personnels dont nous sommes investis est d'autant plus forte que la CGT-Culture a recueilli près de 55 % des voix en décembre 2018 et 60 % en décembre 2022. Nous engagerons une campagne pluriannuelle de syndicalisation afin de renforcer la démocratie sociale, le rapport de force et la place et le rôle de la CGT.

Trois syndicats de la CGT-Culture représentent les personnels des réseaux de l'enseignement supérieur du MC : le LENA-CGT, le SNEA-CGT et le SGAC-CGT.

Les élu.e.s LENA-CGT culture des CSA locaux ont décidé, devant le refus de l'administration de créer un CSA commun aux écoles d'arts, de pallier l'absence de cette instance commune en partageant leurs expériences. Ils identifient les problèmes, font

connaître les bonnes pratiques et contribuent à la défense du réseau des ENSART.

Le SNEA-CGT (Syndicat national des écoles d'Architecture), rassemble à travers ses militants les différents métiers et statuts au sein des écoles d'architectures. La CGT-Culture détient 70 % des sièges au Comité social d'Administration commun aux ENSA, permettant de porter au niveau national des problématiques communes des personnels des écoles d'architecture.

Le SGAC représente, entre autres, les personnels d'autres structures d'enseignement du MC dont les fonctionnements et les enseignements sont très hétérogènes, à savoir les conservatoires nationaux, l'INP et l'EDL. Une coordination interne au SGAC sera mise en place afin de structurer les revendications des personnels de ces établissements ; ce travail s'articulera avec la future coordination de la CGT-Culture sur la totalité de l'enseignement supérieur culture.

REVENDECATIONS

- Augmentation des ETP administratifs et enseignants
- Augmentation des promotions de toutes les filières présentes dans les écoles : administratives, techniciens d'art, chargés d'étude documentaire, etc.
- Réflexion et plan d'action pour tous les agent.e.s bloqué.e.s dans des filières sans évolution de carrière possible, en raison de faibles effectifs
- Création d'ENSA dans les zones non desservies de notre territoire avec les moyens en personnel public nécessaires

FICHE N° 31

Langue française et langues de France

Les usages d'une langue, qu'elle soit française ou de France, politisent et orientent, dans une relation dialectique, les personnes qui partagent une même pratique linguistique.

La langue combine un potentiel de domination à une faculté d'émancipation. Quand la norme opprime et sert à discriminer, dans le même mouvement, la philosophie et la poésie ouvrent à l'humanité des horizons de liberté et d'autonomie. Pour ces raisons, la langue constitue un enjeu de premier plan pour les responsables politiques.

Les actions du gouvernement actuel concernent la francophonie, mais aussi la promotion du plurilinguisme.

La langue est primordiale aussi dans le monde du travail : *« Parce que les langues sont au cœur des relations de travail, nous estimons qu'il faut penser la question des langues du travail et du plurilinguisme dans l'entreprise à l'aune des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. Dans sa responsabilité d'acteur social, l'entreprise doit être un pilier de la lutte contre l'illettrisme. L'attention à l'égard des travailleurs allophones doit être totale. »*¹⁸

Le rôle confié au ministère de la Culture est modeste par rapport aux autres institutions qui mènent des politiques linguistiques. Sans entrer dans le détail, il faut en particulier citer l'Organisation internationale de la francophonie (OIF), l'Académie française, le ministère de l'Éducation nationale pour toutes les questions d'enseignement à l'intérieur des frontières, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) pour toutes les actions menées à l'étranger...

De plus, au sein du ministère de la Culture, quatre acteurs au moins cohabitent avec la délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF) :

- L'Institut français, EPIC en cotutelle avec le MEAE (dont la subvention est vingt fois plus importante que celle de la Culture...) avec notamment ses Alliances françaises
- Les SCN du périmètre du Service interministériel des archives de France qui conservent les archives des politiques publiques linguistiques
- Le Musée d'histoire de l'immigration, EPA qui conserve la mémoire des populations étrangères installées en France et en particulier celle de leurs spécificités linguistiques
- La très récente Cité de la francophonie, hébergée au sein du château de Villers-Cotterêts et dont la gestion est confiée au Centre des monuments nationaux

Cette configuration d'une complexité particulière ne permet pas de mener à bien des politiques publiques linguistiques cohérentes et pénalise leur lisibilité autant que leur efficacité.

MISSIONS ET ORGANISATION

La DGLFLF est chargée d'animer et de coordonner la politique linguistique de l'État, en l'orientant dans un sens favorable au maintien de la cohésion sociale et à la prise en compte de la diversité de notre société.

Service à vocation interministérielle rattaché au ministère de la Culture, la DGLFLF mobilise pour son action un ensemble de partenaires impliqués dans la promotion du français et de la diversité linguistique. Par ailleurs, elle nourrit un dialogue constant avec les élus pour conduire une politique des langues au plus près des territoires. Au plan international, la DGLFLF inscrit son action dans des réseaux de coopération, francophones et européens, ainsi que dans des dispositifs bilatéraux, d'échange de bonnes pratiques et d'expertises sur les politiques linguistiques.

La DGLFLF soutient la mise en œuvre de projets qui contribuent à renforcer l'effet de sa politique dans la société. Ces soutiens ont un rôle essentiellement incitatif.

EMPLOIS ET MÉTIERS

L'effectif de la DGLFLF compte 26 emplois dont un est vacant tandis que deux agent.e.s cumulent deux fonctions distinctes : la cheffe de la mission maîtrise de la langue et action territoriale est également conseillère pour l'action territoriale auprès du délégué général tandis que le chef de la mission emploi et diffusion de la langue française est également conseiller pour l'action interministérielle auprès du délégué général. On dénombre 26 emplois, mais 23 agent.e.s.

L'effectif semble notablement insuffisant au regard des missions qui relèvent de la délégation.

UN APPUI MINISTÉRIEL ET INTERMINISTÉRIEL À CONSOLIDER

La DGLFLF doit consolider son rôle de tête de réseau tant dans son action ministérielle que dans son travail interministériel. Le rôle éminent de la langue dans les droits culturels serait ainsi renforcé.

Les agents sont eux-mêmes confrontés à une incertitude liée à leur sort quand s'annonce un changement de politique de la langue initié au plus haut niveau de l'État. Les vicissitudes s'étendent jusqu'à des problématiques managériales inadéquates et des risques psychosociaux avérés par la suite d'un management invasif, erratique et inadéquat.

UNE POLITIQUE DE LA LANGUE À PRÉCISER ET À RENFORCER

Malgré un décret qui définit ses missions et son périmètre, la politique de la DGLFLF doit dans la vie quotidienne être plus efficace contre l'invasion d'une novlangue technocratique

¹⁸ Céline Verzeletti, in *Rapport au Parlement sur la langue*

française, 2023, p.30.

véhicule de la pensée capitaliste qui se traduit par un appauvrissement de la langue française et un usage tout azimut d'un anglais vulgarisé, bien souvent subi et incompris.

Il convient de renforcer les politiques portées par la DGLFLF. La langue ne doit pas être le parent pauvre de la politique de l'État, mais doit avoir tout son soutien en termes de moyens. Quelques données, issues du rapport sur la langue française présenté en 2023 au Parlement, documentent l'ampleur des enjeux.

Le français est la cinquième langue la plus parlée dans le monde, avec environ 321 millions de locuteur.trice.s. En France, une personne sur deux se déclare gênée lorsqu'elle doit utiliser une langue étrangère au travail ; deux sur trois jugent utile qu'une loi garantisse l'emploi du français dans la société ; plus de 2,5 millions de personnes sont en situation d'illettrisme, auquel 10 % des demandeur.euse.s d'emploi sont confronté.e.s.

NOUS REVENDIQUONS

- Une politique volontariste d'alphabétisation et de sortie de l'illettrisme
- Une application véritable de la loi du 4 août 1994 sur la langue française (Loi Toubon) avec en particulier la mise en place de mécanismes de sanction et d'incitation
- Une utilisation prioritaire du français au travail et une généralisation de l'enseignement du français au titre de la formation professionnelle, à la charge des employeurs
- Un soutien et un développement de la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions en application de la circulaire du 6 mars 1998, afin de

promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les discriminations sexistes

- Un vrai soutien politique du ministre et de son cabinet pour la DGLFLF
- Une politique ministérielle et interministérielle cohérente et intégrée de la langue française et des langues de France avec un plan d'action sur plusieurs années (triennal ou quinquennal) en lien avec les problématiques de l'illettrisme et de la cohésion sociale
- Un périmètre d'action clair qui définisse une politique de la langue comme le préalable à toute confrontation entre les diversités culturelles et aux droits culturels à conforter
- Des effectifs et des crédits à la hauteur des enjeux humains, sociaux, d'intégration, mais également de défense de la langue française dans un contexte mondialisé
- Une définition claire des missions pour les agent.e.s de la DGLFLF et une meilleure reconnaissance de leur professionnalisme
- Des effectifs permanents en nombre suffisant au château de Villers-Cotterêts
- La ratification de la charte européenne des langues régionales ou minoritaires

La DGLFLF doit promouvoir activement l'idée que la langue constitue un préalable indispensable à toute intégration sociale et culturelle.

FICHE N° 32

Monuments nationaux

Un monument historique est un immeuble avec un statut juridique particulier destiné à le protéger, de par son intérêt historique, artistique, architectural, technique ou scientifique. En chiffres : près de 46 000 bâtiments classés ou inscrits dont 1 300 appartenant à l'État (soit 3 %), 448 relevant du ministère de la Culture (moins de 1 %) et 103 monuments gérés par le Centre des monuments nationaux (CMN).

LE CMN ET SES MISSIONS

Le CMN a pour mission de présenter au public les monuments et les collections dont il a la gestion, d'en développer la fréquentation, d'en favoriser la connaissance et d'en assurer l'entretien, la conservation et la restauration.

UN RÉSEAU DE SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ INCOMPLET

Opérateur culturel de l'État, grâce à son implantation territoriale, le CMN se doit d'être un relais des politiques publiques au plus près des populations. Le monument est aussi un lieu de culture amenant le visiteur vers d'autres formes d'expression culturelle : art contemporain, spectacle vivant... Ce réseau compte une grande diversité de monuments représentatifs d'une grande diversité de périodes historiques (de la préhistoire au XX^e siècle). Cependant, nous dénonçons l'absence de « monuments nationaux » en Outre-mer ou représentatifs de l'histoire sociale et industrielle.

LE MODÈLE ÉCONOMIQUE : PAS DE SERVICE PUBLIC SANS PÉRÉQUATION NI SOUTIEN DE L'ÉTAT !

Le modèle économique du CMN est fondé sur la péréquation des moyens. Il permet l'ouverture de monuments de taille modeste ou peu connus du grand public grâce à l'excédent de recettes généré par les monuments les plus fréquentés. Pour autant, ce modèle fonctionne également pour une large part grâce à une dotation de l'État.

Néanmoins, au fil des années, le CMN est poussé de plus en plus à son autofinancement et donc à une course effrénée au développement des ressources propres : locations domaniales, « mécénats », augmentation tarifaire, multiplication de la médiation culturelle payante, politique de l'hyperfréquentation impactant les conditions de travail des agent.e.s, dégradant les conditions de visite pour les usager.ère.s ainsi que les conditions de conservation du patrimoine.

Ce modèle économique a vu partir au fil des décennies des monuments phares (ex. Chambord), ce qui le fragilise ; l'incendie de la cathédrale de Notre-Dame de Paris conduisant à la fermeture du site durant plusieurs années a le même effet. De plus, le développement massif des externalisations passant ces quinze dernières années de 1 million d'euros à plus de

4,5 millions d'euros en 2019 pour dépasser les 10 millions d'euros en 2023, pèse de plus en plus lourdement sur le budget de l'établissement qui est obligé de suppléer au verrouillage du plafond d'emploi par une externalisation massive de ses missions mettant ainsi en danger l'équilibre économique du CMN.

L'arrivée de nouveaux sites tels que l'Hôtel de la Marine qui a vu la moitié de ses emplois externalisés ou la Cité internationale de la langue française externalisant l'ensemble des emplois dits d'exécution est une dérive inquiétante de l'emploi public au CMN.

On assiste ainsi à une attaque sur les missions et emplois publics et à un non-sens économique mettant en péril un service public culturel.

UN PATRIMOINE VIVANT AU CŒUR DES ENJEUX ÉCOLOGIQUES

Le CMN gère 67 parcs et jardins. Selon la charte de Florence : *« Un jardin historique est une composition architecturale et végétale qui, du point de vue de l'histoire de l'art, présente un intérêt public. Comme tel, il est considéré comme un monument. Son aspect résulte ainsi d'un perpétuel équilibre entre le mouvement cyclique des saisons, du développement et du dépérissement de la nature, et de la volonté d'art et d'artifice qui tend à en pérenniser l'état. En tant que monument, le jardin historique doit être sauvegardé selon l'esprit de la Charte de Venise. Toutefois, en tant que monument vivant, sa sauvegarde relève de règles spécifiques qui font l'objet de la présente Charte ».*

Au regard de ce qui est fait en matière d'épuisement des effectifs des jardiniers et du manque de politique culturelle vis-à-vis des jardins (non-transmission des savoirs, médiation, manque d'entretien...) et de l'écocide auquel nous assistons, il est urgent de prendre en considération ces missions, métiers et la transmission des savoirs pour les transmettre aux générations futures.

POUR LA RECONNAISSANCE DES MISSIONS ET DES MÉTIERS DE LA MÉDIATION CULTURELLE

La CGT revendique une politique plus axée sur la valorisation des missions et métiers de la médiation culturelle. Outre une non-reconnaissance de leur existence en tant qu'agent.e.s à part entière du CMN et une tarification de leurs prestations en dessous de la moyenne, ces métiers souffrent d'une grande précarité comme les animateurs du patrimoine ou les conférenciers payés à la tâche, sans contrat de travail, sans formation professionnelle... et de plus en plus poussés à l'auto-entrepreneuriat. Le CMN organise ainsi leur invisibilisation et se comporte de manière indigne avec des centaines d'agent.e.s pourtant au cœur des missions de l'établissement. De plus, des

agent.e.s de catégorie C portent depuis la création du CMN des visites commentées en une ou plusieurs langues. Ces visites qui participent à la compréhension des sites et à la diffusion des connaissances requièrent des qualifications et des compétences qui mériteraient d'être enfin reconnues.

LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :

- Le respect des principes du service public dans la politique culturelle du CMN et une réelle politique culturelle à destination des populations sur tout le territoire
- Un projet scientifique et culturel pour l'établissement répondant aux exigences de démocratisation culturelle, de préservation du patrimoine et de participation à la vie culturelle
- Le renforcement du réseau des monuments nationaux notamment en Outre-Mer et par des sites marquant l'histoire sociale ou industrielle
- La fin de la politique d'externalisations au privé des missions du CMN et la réinternalisation de toutes les

missions déjà externalisées (entretien, jardin, surveillance, médiation culturelle...)

- Des emplois publics pour les missions de service public : la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins et l'attribution des moyens indispensables au fonctionnement des monuments
 - Un plan de déprécarisation des métiers de la médiation culturelle passant par de la titularisation et de la CDIisation
 - Une véritable assise financière du CMN par un soutien fort et stable du financement par l'État, pour en finir avec la dépendance au développement des ressources propres
 - La garantie du modèle de péréquation des moyens entre monuments par la sanctuarisation du périmètre du CMN
 - L'inaliénabilité des monuments nationaux
- Une véritable reconnaissance des missions des agent.e.s assurant l'accueil et la médiation culturelle (visite commentée, langues étrangères, ateliers du patrimoine, conférences)

FICHE N° 33

Le réseau des musées nationaux

MISSIONS ET ORGANISATION

Le réseau des musées nationaux du ministère de la Culture est constitué de 35 musées nationaux, regroupés en 13 services à compétence nationale et 17 établissements publics. Il convient d'ajouter 1222 musées, essentiellement de Collectivités, ayant l'appellation « Musées de France » sur lesquels le Service des Musées de France exerce un contrôle scientifique et technique. Le centre de recherche et de restauration des Musées de France est partie intégrante de ce réseau. La Réunion des Musées Nationaux-Grand-Palais assure aussi des mutualisations pour ce réseau.

Gestion des collections

Face aux nombreuses dérives vers la marchandisation, la CGT-Culture réaffirme la nécessité de revenir à un pilotage des politiques publiques permettant d'assurer à la fois la cohésion et la vitalité du réseau de l'ensemble des musées, la meilleure conservation des collections dont les musées ont la garde, et leur complet récolement. Au motif de « reconquérir » les publics et « d'élargir » la fréquentation, des dirigeants de musées, soucieux d'être en phase avec les styles de vie qui font l'actualité, avec les pratiques à la mode, notamment urbaines, sont tentés par le jeunisme, l'*entertainment* et la « disneylandisation » : événements ludiques ou festifs, défilés de mode, performances avec musiques amplifiées en sono, scénographies de lumières et projections numériques dans les salles muséographiques, en hyperfréquentation (jauges maximales), au milieu des œuvres, au risque de leur bonne conservation préventive. Pour les mêmes raisons, les privatisations d'espaces publics (montage, événement, démontage, souvent sur plusieurs journées successives) ne doivent pas se dérouler en journée et ouverture publique : cela réduit (sans tarif réduit) — voire interrompt complètement — l'accès du public aux œuvres, aux collections et aux expositions. La conception d'expositions internationales, l'ingénierie culturelle, le transfert de compétences et de savoir-faire « à l'exportation » (Moyen-Orient, Asie) ont remplacé les coopérations scientifiques par des contrats rémunérateurs pour les musées nationaux qui proposent des expositions clé en main pour des établissements internationaux, publics et privés. Un autre gisement de recettes financières consiste à faire payer une redevance en échange du « prêt » onéreux d'œuvres — en réalité une location tarifée — *loan fees* aux montants fixés en fonction de la demande. Les collections deviennent itinérantes, avec les risques que cela comporte en matière de conservation préventive et d'empreinte carbone (les œuvres voyageant souvent dans des avions-cargos distincts).

La CGT-Culture revendique :

- La création d'une Direction des Musées de France pour renforcer le pilotage, la conduite et l'évaluation

des politiques muséales et garantir leur cohérence sur l'ensemble du territoire

- Une politique au niveau central des prêts et dépôts, du label « exposition d'intérêt national » et de l'appellation des Musées de France
- Pour le volet budgétaire, elle demande l'octroi de moyens augmentés aux musées service à compétence nationale, qui en reçoivent très peu ainsi que pour le plan musées des contrats de plan État/régions afin de mieux aider les Collectivités en abondant des financements pour le développement des musées de France

Acquisitions d'œuvres d'art

16 à 20 % des recettes de billetterie de droits d'entrée sont fléchées pour les acquisitions d'œuvres d'art ; c'est pourquoi il est tentant pour les dirigeants d'augmenter les tarifs des droits d'entrée. Ceux-ci ont triplé en vingt ans, bien au-delà de l'inflation. Or, le marché de l'art atteint des niveaux stratosphériques et les musées ne peuvent plus enchérir dans les salles de ventes publiques pour atteindre la cote pulvérisée d'artistes à la notoriété desquels ils ont contribué.

La CGT-Culture revendique :

- Une commission nationale placée auprès du ministre de la Culture (service des musées de France) pour vérifier l'authenticité et l'origine des œuvres avant leur acquisition et la suppression des multiples commissions d'acquisitions locales

Modèle économique hybride

La CGT-Culture dénonce la fuite en avant des grands musées, leur modèle de croissance infinie, d'extension des surfaces muséales, de multiplication des expositions temporaires qui attirent de plus en plus de visiteurs se déplaçant en transports souvent polluants, tout comme les œuvres empruntées. La recherche de financements extérieurs ne doit en aucun cas conduire des personnels des musées à des compromis contraires aux exigences éthiques et aux critères déontologiques du service public. Cependant, les grands musées nationaux sont actionnaires de l'agence France-Muséums, une société commerciale qui prospecte de nouveaux marchés.

Contre toutes ces dérives, la CGT-Culture revendique le retour des Établissements Publics Muséaux au statut de SCN, seule possibilité de garantir l'emploi public, de stopper l'externalisation des missions et la privatisation à tout va. Le modèle économique des SCN est par ailleurs le seul qui ait été viable pendant la crise du COVID, puisque les gros établissements publics surfréquentés se sont retrouvés sans ressources, exposant les personnels à des suppressions de contrats et périodes de chômage.

Un secteur non marchand

L'activité d'un musée national est une mission de service public qui nécessite un financement public, car elle est non marchande et non susceptible, quelles que soient les modalités selon lesquelles elle est accomplie, de susciter un bénéfice ou un profit. Tout musée national doit garder toujours l'entière maîtrise de ses activités, sans se rendre dépendant du clientélisme des multiples contributeurs à son financement, qu'il s'agisse d'entreprises privées nationales ou de firmes internationales. Il ne doit pas se rendre vulnérable aux exigences croissantes des pourvoyeurs de fonds ni à l'origine incertaine de flux financiers complexes ; il ne doit pas s'exposer aux aléas et aux secousses de troubles géopolitiques. Cette recherche de rendement conduit certains établissements à exploiter leur nom comme une marque commerciale. Des musées ouvrent des succursales à l'étranger contre rémunération, sans que leurs intérêts matériels et moraux soient toujours sécurisés, par défaut de vigilance. Le financement et la gestion de nombreux musées nationaux sont devenus hybrides : la part des ressources propres dépasse souvent 50 % du total lorsque le tourisme tourne à plein régime. Plus l'autofinancement augmente, plus les subventions d'État se réduisent.

La CGT-Culture revendique :

- La primauté des subventions d'État pour le fonctionnement et que les ressources propres restent un complément de financements, notamment pour l'investissement
-

Levée de fonds et optimisation fiscale : des musées pour tous !

La recherche de fonds propres a contraint les établissements à multiplier les stratégies de levées de fonds pour assurer leur équilibre budgétaire, notamment sur leurs investissements, en faisant entrer le privé dans la sphère publique par le biais du dispositif mécénat, en réalité le plus souvent du parrainage (*sponsoring*) tant le don est fort peu désintéressé : l'entreprise « mécène » retire d'importantes exonérations fiscales de sa contribution ainsi que des contreparties parfois disproportionnées, et au surplus un bénéfice publicitaire corrigeant une image dégradée. Autant de manque à gagner pour l'État (900 millions € par an en moyenne entre 2003 et 2018, « grâce » à la loi Aillagon), aux frais, donc, du citoyen contribuable. Le mot « parrain » (*sponsor*) est certes moins noble que « mécène », mais c'est ainsi : mécénat et parrainage sont deux notions différentes, et il faut cesser de faire passer des intérêts commerciaux d'image, de prestige et d'optimisation fiscale pour de la générosité.

L'accès des publics les plus éloignés de la culture générale de la société implique que des partenariats conventionnés doivent être établis avec les collectivités territoriales, ainsi qu'avec les structures et associations du champ social, et avec d'autres ministères (Éducation, Justice [PJJ], Santé...) en faveur des publics empêchés, du fait d'un handicap (moteur ou mental) ou d'une impossibilité à se déplacer librement (patient.e.s hospitalisé.e.s, résident.e.s d'EHPAD, personnes sous-main de justice).

La CGT-Culture revendique :

- La suppression de ces niches fiscales et la réaffectation des recettes fiscales générées (900 millions €/an) en subventions publiques au réseau des musées nationaux
- La consolidation et la valorisation des services éducatifs et de médiation culturelle des musées ; la cohérence, la vitalité et la continuité de leurs actions doivent être une des priorités de leurs objectifs. Ces missions sont très larges : elles vont de l'éveil artistique à la formation préprofessionnelle, en passant par l'insertion

EMPLOIS ET MÉTIERS : DES CONCOURS POUR TOUS LES BESOINS PERMANENTS

La CGT-Culture revendique :

- L'organisation régulière de concours afin d'assurer le renouvellement des effectifs des services, autant les remplacements de tous les départs (retraites, mutations...) que les extensions de besoins et d'activités. Afin de renforcer leur attrait face au recul des vocations, les concours doivent assurer des perspectives d'évolution réelle et valorisante de la carrière de chaque lauréat.e
- L'organisation de concours pour répondre aux nouveaux besoins en compétences techniques, administratives ou scientifiques pour lesquelles il n'existe pas toujours de corps de fonctionnaires ou de spécialités. Ces besoins doivent donner lieu à la création de corps spécifiques ou de spécialités et des concours de recrutement statutaires afférents, externes et internes
- Le maintien des filières de Recherche et de Documentation contre l'extinction des corps de Technicien de Recherche et de Secrétaire de Documentation programmée au 1er janvier 2028
- Pour le développement des activités de démocratisation culturelle (jeune public, champ social...), le recrutement des personnels qualifiés ; le rôle clé des personnes assurant la médiation culturelle doit être mieux reconnu, par une revalorisation de leur statut d'emploi pérenne répondant à des besoins permanents, et de leurs missions
- Un plan de formation professionnelle transversal aux musées, adapté aux spécificités des métiers

Pour un plan de résorption de la précarité

L'emploi temporaire sur contrat saisonnier est en constante augmentation, non en raison d'une hausse des activités saisonnières, mais du fait d'une précarisation de l'emploi permanent. Ces salarié.e.s en emploi saisonnier sont à + de 50 % des jeunes de moins de 25 ans (étudiant.e.s mais aussi personnes en recherche d'emploi), et aussi de nombreux seniors. Qu'il s'agisse de saisonniers d'une seule saison ou de multiples saisons, les problèmes sont les mêmes : salaires au SMIC, qualifications non reconnues, précarité des contrats courts souvent à temps incomplet imposé pour les besoins des

plannings, parfois hors horaires d'ouverture habituels. L'emploi temporaire sur besoin occasionnel pour les expositions temporaires est en réalité souvent un besoin permanent, compte tenu du nombre d'expositions annuelles dans les sites et des durées de montage et démontage.

La CGT-Culture revendique un plan durable de résorption de la précarité de ces contrats fractionnés en courtes durées et à temps incomplet imposé.

L'abus des emplois hors plafond « mécnés »

Le dispositif des emplois mécnés est fondé juridiquement sur des missions temporaires liées à un projet spécifique exceptionnel nécessitant des compétences spécialisées, pointues et de haut niveau (informatique, architecture et travaux...) L'emploi « mécné » génère des exonérations fiscales avantageuses pour l'entreprise « mécène » qui les finance et a donc un coût fiscal pour le contribuable. La CGT-Culture conteste le recours abusif et détourné, comme variable d'ajustement de gestion ordinaire des missions statutaires d'accueil-surveillance des espaces publics d'expositions temporaires, et de préposés-vestiaires, sur des contrats courts à temps partiel au SMIC.

Externalisations

La CGT-Culture revendique la réinternalisation de missions permanentes externalisées par certains musées : caisse-contrôle, vestiaire, accueil, surveillance des abords et des accès, surveillance de salle, installation-montage d'œuvres d'art, médiation culturelle...). Nous réaffirmons notre opposition à cette gestion libérale destinée, sous couvert d'économies financières et de qualité de service jamais démontrées, à détruire des postes de service public, à privatiser les missions des personnels et à alimenter économiquement le secteur privé avec des budgets publics. La CGT-Culture alerte, avec la CGT-Spectacle, sur le recours abusif à la sous-traitance et à l'auto-entrepreneuriat pour la programmation de spectacles et d'événements dans les musées.

Salaire

Nous contestons le déploiement d'une politique de rémunération basée sur la hausse de la part des primes individuelles, au détriment du traitement de base, écrasé, et qui pour beaucoup d'agent.e.s se « smicardise ». De fait, les primes se substituent aux augmentations salariales (valeur du point d'indice). L'aplatissement des carrières génère un sentiment de stagnation, qui crée de fortes frustrations et de la démotivation, que ne compense nullement la distribution de primes, et qui concourt à affaiblir le niveau des pensions.

En dix ans, le volet indemnitaire des titulaires est passé de 8 % à 15 % de la rémunération pour la catégorie C, et de 14 à 25 % pour la catégorie A. Faire bien son travail ne suffit pas ou plus ; il faut intensifier le travail, en raison des postes vacants non pourvus. Le surtravail s'intensifie par manque d'effectifs. Les primes variables sont source de potentielles discriminations (par exemple sur l'état de santé, ou sur le temps partiel), à la main des responsables hiérarchiques N+2, dans une certaine opacité ; elles affaiblissent la cohésion des équipes.

La CGT-Culture rappelle :

- La vigilance nécessaire dans les conseils d'administration sur la gestion directe de la masse salariale par les établissements et les grilles de rémunération déplafonnées pour les contractuels, qui favorisent l'entre soi des recrutements.

La CGT-Culture revendique :

- L'intégration des primes et services faits dans l'assiette des cotisations du traitement pour une meilleure contribution à la pension civile ;
- La revalorisation *a minima* au taux de l'inflation de l'indemnité pour travaux supplémentaires, nocturnes, jours fériés, travail dominical et le taux horaire des privatisations/locations d'espaces muséographiques (« heures mécnées ») avec application du taux majoré dès 22h et non plus minuit.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les ressources propres sont devenues la pierre angulaire des investissements. En matière de travaux, les financeurs privés achètent du prestige ; ils soutiennent les rénovations d'espaces muséaux de chefs-d'œuvre, dont refaire la couleur des cimaises est la signature de bien des présidents de musée fraîchement nommés. En revanche, l'entretien des bâtiments, les réparations liées à la vétusté, moins chic et moins médiatisable, sont fréquemment reportés à long terme.

La CGT-Culture revendique :

- La priorité dans les plans décennaux d'investissement, pour chaque musée national, de l'entretien du clos et couvert, la lutte contre les infiltrations, les fissures et la corrosion, la réfection des locaux techniques et de travail, des salles de repos et des sanitaires, des vestiaires et des douches, l'amélioration de l'isolation thermique et phonique, ce pour chaque musée.

La digitalisation ne doit pas marginaliser la présence humaine

Le déploiement du télétravail a connu un essor important dans le secteur public, répondant aux aspirations des agent.e.s pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, en s'affranchissant notamment des trajets domicile-travail. Cet essor a des conséquences sur la cohésion des collectifs de travail et il est source d'inégalités entre agents publics : les agent.e.s aux missions de terrain et d'accueil du public se sentent invisibilisé.e.s, oublié.e.s et dévalorisé.e.s. et vivent comme une injustice d'être exclu.e.s de la possibilité d'organiser leurs modalités de travail avec souplesse, à distance. Leurs métiers perdent de l'attractivité.

La CGT-Culture revendique (au même titre qu'il existe une indemnité de télétravail) :

- La valorisation financière des métiers non télétravaillables, au contact du public en « première ligne », la proximité avec les usagers étant essentielle au modèle du service public muséal.

FICHE N° 34

Les services déconcentrés de la culture

Les DRAC appliquent la politique du ministère en régions sous la double tutelle : administration centrale et préfecture de régions. Ils concentrent donc toutes les compétences et toutes les filières métiers du ministère de la Culture. La charte de déconcentration définit le rôle respectif de chaque tutelle avec, depuis 2015, un fort accroissement du pouvoir des préfectures au point d'éclipser celui du ministère. La perte d'autonomie en communication et disparition du logo culture, la répartition des budgets de subvention, ceux de fonctionnement (y compris ceux de déplacement ce qui n'est pas sans poser de problème pour l'exercice des missions), les travaux dans les locaux qui se font plus lentement au détriment de l'hygiène et des conditions de travail, la répartition des effectifs, la mutualisation des moyens et organisation des services, les projets de service, sont désormais sous la responsabilité des préfectures de régions.

Une vision interministérielle et territorialisée de la culture sous la tutelle du ministère de l'Intérieur prend donc le pas sur une politique nationale menée par le ministère, accentuée par l'absence de directive nationale d'orientation depuis 2015, qui permettait de déployer et d'adapter les politiques ministérielles en région.

Les SG des DAC de l'outre-mer et la logistique de la DRAC IdF ont été fondus dans des SG communs avec les préfectures, bureaucrisant toutes les démarches professionnelles des agent.e.s. Ce processus a même abouti à l'absorption de la DAC Guyane dans une direction des populations où le ministère n'exerce plus sa tutelle. C'est la fin des politiques culturelles sur ce territoire.

La gestion des locaux par la Direction immobilière de l'État (DIE) a radicalement changé l'approche des lieux de travail. On est passé d'une conception de bureaux comme moyen d'exercer des missions à un coût du fonctionnaire qui intègre le nombre de mètres carrés qu'il occupe. Cela a entraîné de nombreux regroupements d'UDAP et depuis peu de DRAC dans des cités administratives ou préfectures, l'intégration de services de l'État dans les locaux des DRAC, ainsi que des concentrations de personnel dans les espaces de travail avec des bureaux de moins de 12 m². Les nouveaux locaux s'accompagnent souvent d'une perte d'image et d'une diminution de service public, notamment par une baisse des rendez-vous des pétitionnaires. De plus, les relocalisations dans les bâtiments de préfecture posent de nombreux problèmes d'accès au public ce qui entraîne des tensions avec les personnels. L'arrivée du « flex office » va encore aggraver cette situation.

Avec la fusion des régions, l'organisation des DRAC a été modifiée en profondeur : rajouts d'échelons intermédiaires

entraînant un allongement des chaînes hiérarchiques ; une organisation multisites qui ne facilite pas le travail et augmente le nombre de déplacements.

Certaines collectivités territoriales souhaitent prendre directement en charge certaines missions des DRAC, à l'instar de la Bretagne ou encore la région PACA. Cela touche pour l'instant les industries culturelles (cinéma et livre et lecture) en Bretagne ; les tentatives en PACA de récupérer l'ensemble des missions du ministère de la Culture ont échoué.

En matière de politiques publiques, l'inégalité d'accès des citoyen.ne.s à la culture perdure et s'aggrave du fait de la métropolisation.

Les DRAC répondent de plus en plus de manière bureaucratique aux différents partenaires. La préoccupation de démocratisation de la culture est le plus souvent absente de la réflexion en DRAC et n'oriente pas les choix organisationnels et la répartition budgétaire.

Au lieu d'une élaboration des politiques publiques entre administration centrale et services déconcentrés, que nous appelons de nos vœux, une déconcentration des labels et autres dispositifs nationaux affaiblit considérablement l'administration centrale et une expertise nationale. En DRAC, le travail s'accroît sans effectifs supplémentaires et la seule boussole devient la préfecture.

Les mutations numériques ne simplifient pas forcément le travail des agent.e.s et apportent le plus souvent de la lourdeur, cela est particulièrement vrai pour Chorus, Chorus DT, ARP, Patromum et les démarches de simplifications administratives. L'omniprésence de l'outil informatique provoque un repli sur soi des agent.e.s, un manque d'échanges entre collègues et abîme les collectifs de travail. La charge mentale induite par leur utilisation massive augmente considérablement.

Sous ces effets conjugués, les conditions de travail se dégradent avec perte de sens, isolement accru, sentiment d'insécurité et de dépossession multipliant les cas de souffrance ou de surmenage.

Les instances représentatives des personnels jouent souvent le rôle de chambre d'enregistrement et découragent l'implication militante. Dans certains cas, une discrimination syndicale s'exerce à l'encontre des militant.e.s de la CGT. Depuis les élections professionnelles de 2018, la CGT est le seul syndicat avec un réseau national dans les services déconcentrés. En

2022, le référendum a conforté la première place de la CGT dans les services déconcentrés et montre l'attachement des agent.e.s au dialogue social avec un taux de participation de 73 % en moyenne, ce qui est un encouragement à la syndicalisation CGT.

La CGT-Culture imagine les DRAC comme porteuses de mixité sociale, du vivre ensemble, du développement de l'éducation culturelle pour tous, tout au long de la vie. La culture permet de créer du désir et de l'envie chez les populations délaissées sur tous les territoires, elle décroïssonne et devient un vecteur d'émancipation personnelle et sociale. La culture c'est aussi penser le patrimoine comme un tout.

Nos orientations, nos priorités, nos revendications

- Maintenir les DRAC et DAC avec toutes leurs prérogatives dans chaque région et préserver des sites distants généralistes qui reprennent la totalité des fonctions des DRAC sans spécialisation afin de maintenir un service public de qualité et de proximité
- Conserver une UDAP par département et refuser tout déménagement en cours et à venir qui ne soit pas dans un site patrimonial et ne répondant pas aux missions
- Définir une nouvelle directive nationale d'orientation (DNO)
- Redonner toute sa place au ministère au détriment du pouvoir exorbitant des préfets et face au désengagement du champ culturel par de nombreuses collectivités territoriales ; refuser toute délégation ou tout transfert de compétence afin de préserver l'égal accès à la culture
- Renforcer les budgets sur la base d'une péréquation nationale par rapport au nombre des habitants et

redéployer les subventions vers les zones rurales et périurbaines les plus délaissées

- Augmenter les effectifs nécessaires avec des emplois pérennes dans tous les secteurs afin de répondre aux missions et à leurs évolutions réglementaires, législatives et numériques, former à la prise de poste et tuer les départs en retraite
- Organiser des concours réguliers dans tous les corps présents dans les services déconcentrés afin d'avoir des cadres d'emplois pérennes et statutaires
- Donner des moyens matériels décentes (fournitures, informatiques, propreté des locaux...) pour l'accomplissement des missions de service public et la qualité de l'accueil
- Revaloriser la carrière des agent.e.s par un alignement du régime indemnitaire sur celui d'autres administrations régionales (intérieur et finances doivent être les références)
- Augmenter les promotions des agent.e.s et prioriser la formation professionnelle, favoriser les détachements au sein du ministère de la Culture entre opérateurs, administration centrale et DRAC
- Renforcer les compétences métier et les coordinations en refusant les polyvalences interdisciplinaires et les grands services uniques qui amenuisent l'expertise, point fort des DRAC
- Rétablir et étendre la maîtrise d'ouvrage État dans le domaine patrimonial, y compris en modifiant la loi
- Redonner un vrai rôle de dialogue social aux instances représentatives du personnel et protéger élu.e.s et militant.e.s, alerter et enquêter sur la situation des agent.e.s en privilégiant les procédures de danger grave et imminent

FICHE N° 35

Soutien à la création

Le ministère de la Culture poursuit une politique en co-construction avec les collectivités territoriales, de soutien à la création, visant à favoriser la création artistique, à lui donner, sur l'ensemble du territoire, un large accès, ainsi qu'à développer et diversifier les publics. L'action du ministère se caractérise par une grande variété de modes d'intervention, sans équivalent à l'étranger. La politique mise en œuvre s'appuie sur l'AC, les Drac et les EP dans les domaines suivants : arts visuels, danse, métiers d'art, musique, théâtre, spectacles, design, mode. Le soutien à la création est porté aussi dans l'architecture, le cinéma, l'audiovisuel, la création littéraire et les industries culturelles.

La création artistique signe d'une société vivante

Une politique publique de la création artistique au service de toutes les populations passe par :

- L'affirmation de la liberté de création (et de la liberté de programmation qui en est indissociable) et la mise en œuvre des moyens permettant à cette liberté de s'exercer pleinement (à l'heure où les attaques contre des spectacles, des expositions ou des lieux culturels se multiplient, de la part d'exécutifs locaux ou de mouvements d'extrême droite, cet objectif revêt une importance cruciale)
- Un soutien à la création des œuvres
- L'accompagnement des artistes tout au long de leur parcours professionnel, en tenant compte des temps familiaux — dont la difficulté de conciliation avec les obligations professionnelles conduit trop souvent les femmes à renoncer à leur carrière — mais aussi de fin d'activité
- Un soutien aux établissements produisant, coproduisant et/ou accueillant ces œuvres ou des programmations associant la création artistique et la médiation auprès des populations, avec le souci d'une plus large diffusion
- Le développement des pratiques artistiques et de la créativité, dans un but d'épanouissement personnel (la liberté de création est une liberté pour tous)
- Un accès facilité aux formations artistiques initiales et supérieures professionnalisantes ; la diversification du profil sociologique des étudiants accédant aux écoles d'art, aux Conservatoires nationaux supérieurs de musique et danse et celui d'art dramatique tant pour des raisons d'égalité que pour enrichir et stimuler la création, doit être activement recherchée.
- L'essor des résidences d'artistes dans tous les territoires et dans les milieux du travail
- L'accompagnement de l'écosystème de la création artistique dans sa transformation écologique
- Un encouragement actif à l'engagement des créateurs dans la conception d'une vie sociale durable, équitable et renouvelable

- Le soutien public à la création artistique professionnelle, sans renoncer aux valeurs d'exigence et de qualité qui le fondent, doit prendre en compte la société dans la diversité de ses expressions culturelles, pour favoriser une création plurielle, représentative du monde d'aujourd'hui

Une vigilance doit être portée à ce que ce soutien bénéficie à l'ensemble des territoires, notamment ceux — espaces ruraux, villes petites et moyennes, outre-mer — longtemps délaissés au profit des grands centres urbains. La vie artistique ne peut se réduire aux métropoles. Le rôle de l'État est essentiel à cet égard : il est le garant d'un développement équilibré et solidaire des territoires de la République.

Une politique publique de la création artistique soucieuse d'assurer aux travailleurs des arts et de la culture — auteurs, artistes créateurs et interprètes, techniciens — de bonnes conditions d'exercice de leur profession qui supposent une protection sociale étendue, quel que soit leur statut. La juste rémunération des artistes auteurs demeure une priorité.

Le ministère de la Culture joue un rôle fondamental dans le dispositif national de soutien public à la création artistique, à l'échelon central comme dans les services déconcentrés. Ses missions, ses moyens humains et budgétaires doivent être renforcés, notamment au regard de l'objectif de transformation écologique (atténuation des impacts, adaptation aux bouleversements à venir) que le secteur de la création, comme tous les autres, est appelé à opérer rapidement.

Les logiques d'appel à projets, qui se sont multipliées ces dernières années, fragilisent le secteur culturel et de la création et doivent être mieux encadrées. Le subventionnement des structures culturelles doit privilégier le fonctionnement et les objectifs de moyen ou long terme.

Le mécénat, qui bénéficie d'exonérations fiscales, offrant la possibilité aux entreprises de baisser leurs impôts, a connu un développement important depuis la loi de 2003. Ce financement privé des établissements culturels doit être mieux encadré, évalué et contrôlé. Il ne doit en tout état de cause pas venir combler les manques dus à la baisse des crédits publics pour la culture.

Les arts et la culture ont une incidence sur le dynamisme de l'économie, mais ne doivent pas lui être asservis sous la forme de productions culturelles standardisées instaurant un rapport de consommation et mues par des logiques de profit. Des liens plus étroits avec le secteur non lucratif de l'économie sociale et solidaire, celui des tiers lieux culturels ou les démarches en faveur des communs pourraient être recherchés, en veillant à ce que le financement public de la culture reste la norme.

Les arts et la culture contribuent également de façon significative à l'emploi, à l'émancipation, à l'innovation et la cohésion sociales. À ce titre, ils exigent de l'État un investissement accru.

Enfin, une plus grande ouverture aux secteurs de l'enseignement, de l'éducation populaire et de la jeunesse devrait guider l'action du ministère de la Culture, dans l'objectif de favoriser un échange fructueux entre les différentes formes de pratique des arts, professionnelles ou non.

Des luttes à mener

- Les emplois concernent différents statuts (titulaires, contractuels, salariés de droit privé) et très nombreux métiers. Le désengagement de l'État, les suppressions de postes, mettent en danger l'expertise et la

transmission des savoir-faire, dans nombreux métiers et dans les personnels du ministère. Les évolutions technologiques remettent souvent en cause les droits sociaux acquis (l'intelligence artificielle, etc.).

- Dans le service du ministère, avec les suppressions de postes nous constatons un développement de la précarité, une augmentation des inégalités, une forte augmentation de la charge de travail qui créent des difficultés pour assurer les missions. Un exemple : en 2019 des mesures ont été déconcentrées de l'AC vers les Drac, mais il n'y a pas eu de création de postes ainsi que manque de marge de manœuvre des DRAC

Nous devons continuer à travailler avec les camarades de la CGT Spectacle et le SNJ CGT pour des politiques culturelles que soutiennent pleinement la création et créent de nouveaux droits sociaux.

RÉSOLUTIONS

Résolution 1 SITUATION INTERNATIONALE ET NATIONALE

Après le Covid et l'effondrement économique de 2020, le capitalisme est entré dans une nouvelle phase de sa crise. Celle des affrontements de plus en plus directs entre impérialismes pour redessiner la carte de l'exploitation des richesses et des peuples.

Le monde est le terrain de la guerre généralisée que se livrent les principales puissances impérialistes USA, Chine, UE, Russie, France, Grande-Bretagne. De ce point de vue, les répercussions mondiales de l'invasion de l'Ukraine par les troupes de Vladimir Poutine en février 2022 sont évidentes pour chacun.e, comme le sont également les événements en cours sur le continent africain, ou les manœuvres militaires dans le détroit de Taïwan. À la fois causes et conséquences de la crise capitaliste, la baisse du taux de profit, la saturation des marchés, la baisse de l'activité économique, l'hyperinflation, la hausse des prix de l'énergie et de toutes les matières premières, plongent l'humanité dans la pauvreté, la faim, la guerre.

Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales. Le retour de la France dans le commandement intégré de l'OTAN est en contradiction avec la construction de ce monde de paix. L'OTAN, symbole du passé et de la guerre froide, doit être dissoute. La paix est la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.

Évidemment, les capitalistes veulent faire payer aux peuples la crise dont ils sont à l'origine. Les pires politiques anti-sociales et anti-ouvrières dictées par le FMI et la Banque Mondiale sont brutalement appliquées par les gouvernements. Pendant que 2 milliards d'êtres humains vivent sous le seuil de pauvreté et que près de 500 millions d'enfants subissent l'extrême pauvreté, les 10 personnes les plus riches du monde possèdent plus que les 3,1 milliards de personnes les plus pauvres.

Ainsi, selon l'OIT, l'économie informelle emploie plus de 2 milliards de personnes. C'est donc 61 % de la population active mondiale qui se trouve privée de toute protection sociale, de droits au travail et de conditions de travail décentes. Toujours selon l'OIT, 93 % de l'emploi informel se trouvent dans les pays pauvres ou émergents. En Afrique, 85 % des emplois sont informels ; 68 % en Asie, dans le Pacifique ainsi que dans les États arabes ; 40 % pour les Amériques ; 25 % en Europe et en Asie centrale.

La crise sanitaire qu'il y a eu c'est avant tout une crise systémique, celle d'un modèle à bout de souffle, celui du capitalisme, un modèle dont les dommages au développement culturel, à l'environnement et aux êtres vivants s'apparentent désormais à un écocide.

Il faut porter le droit à un autre modèle économique basé sur le bien-être social et écologique rompant avec les politiques économiques actuelles. Il faut les fonder sur des modalités de production et une exploitation des richesses équitables non prédatrices des humains et de l'environnement. Il faut des modalités de production qui ne prélèvent pas plus que ce que la nature peut reconstituer, et (qui soient) restauratrices des limites planétaires nécessaires à notre survie. Cela nécessite d'anticiper les transitions nécessaires, de manière à ce qu'elles ne portent pas préjudice aux travailleurs et à leur famille.

Partout dans le monde, les travailleuses et travailleurs, retraité.e.s, jeunes, se lèvent et exigent le respect de leurs droits démocratiques et sociaux, climatiques et environnementaux, du droit syndical, revendiquent l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, revendiquent des augmentations de salaire, des protections sociales et des services publics, des conditions de travail décentes. Partout, les grèves, manifestations et mouvements démocratiques sont réprimés violemment comme à Hong Kong, au Pérou, au Myanmar, en Iran, au Bélarus, en Palestine, au Zimbabwe, mais aussi en France.

Face à la dictature des multinationales, face aux impérialismes, face à la guerre, les travailleuses et travailleurs de tous les pays doivent s'unir. Or, le syndicalisme mondial incarné notamment par la confédération syndicale internationale (CSI) et la fédération syndicale mondiale (FSM) est profondément divisé, ouvertement intégré aux appareils d'état et aux institutions internationales. En définitive, CSI et FSM sont des impasses. C'est par une action organisée, consciente, que le combat pour l'indépendance des syndicats doit être mené dans toutes les organisations nationales et internationales afin de briser les chaînes qui lient le sort des exploité.e.s à celui de leurs exploités. C'est par un syndicalisme indépendant, de classe et de masse, de revendications et d'actions, authentiquement internationaliste, que la classe ouvrière mondiale conquerra son émancipation.

En Europe, la politique réformiste et d'adaptation de la confédération européenne des syndicats (CES) aux besoins du capitalisme a abouti, en plein Covid, à une cogestion directe de la crise. En effet, la CES revendique dans les textes de son 50^e Congrès (23-26 mai 2023, Berlin) avoir « stimulé l'UE » à : développer des aides pour les États membres pour se remettre de la pandémie ; atténuer les risques de chômage par l'accès à des prêts à taux avantageux pour les états ; à introduire de la souplesse quant à l'application des règles de gouvernance économique (la règle des 3 % de déficit public, etc.) En résumé, la CES revendique la paternité du plan de sauvetage du

capitalisme européen (juillet 2020) qui a coûté 750 milliards d'euros et que les travailleurs et leur famille doivent aujourd'hui, seuls, rembourser ! Bas salaires, chômage, précarité, liquidation des droits sociaux, casse des services publics, coupes des budgets sociaux, la saignée des peuples est générale. Et ce n'est que le début, car après l'invasion par l'armée russe de l'Ukraine, la CES estime que : « *même si le taux d'augmentation des prix ralentit, il y aura une baisse à long terme du niveau de vie en l'absence de salaires plus élevés, d'une garantie de sécurité de l'emploi et des revenus, et d'une action de l'UE sur les dimensions sociales d'urgence.* » Que propose concrètement la CES pour organiser les travailleuses et travailleurs contre le patronat européen ? Rien qui soit à la hauteur de la paupérisation des conditions matérielles d'existence subie par la classe ouvrière européenne.

Pour toutes ces raisons, nous, délégué.e.s du 13^e Congrès de la CGT-Culture, disons avec toute la CGT :

- Vive la classe ouvrière mondiale, à bas l'impérialisme !
- En Palestine, cessez-le-feu immédiat et ouverture d'un processus de paix durable !
- Troupes russes, hors d'Ukraine, immédiatement et sans condition !
- Retrait des troupes de l'OTAN de l'Europe de l'Est !
- Troupes françaises, hors d'Afrique !
- Droit à l'autodétermination des peuples !
- Pour un droit au développement humain durable !
- Annulation du paiement de la dette des pays pauvres !

En Europe, le service public culturel et la culture sont essentiels pour l'avenir de la société.

En ce qui concerne notre champ de syndicalisation, les actions de solidarité et les contacts étroits liés depuis de très nombreuses années avec nos organisations sœurs en Italie (la FP CGIL MiC) et au Royaume-Uni (le PCS Culture Group), nous ont permis de nous adresser à la Fédération européenne des Syndicats de la Fonction publique (EPSU) pour l'inviter à travailler à l'échelle continentale sur les enjeux du service public culturel, de son renforcement, pour le développement de la culture, pour la conquête de nouveaux droits culturels, pour l'emploi pérenne et des conditions de travail décentes pour tous les salariés et agents publics du secteur. Pour la classe ouvrière, la culture est une aspiration à la liberté, à la paix et au bien-être. Pour la classe au pouvoir et les réactionnaires, la culture c'est de la morale, du business, de la politique, et avant tout, un outil de domination. Défendre la culture et son accès à toutes et tous, c'est défendre une barricade dressée face à la droite, l'extrême droite et les patrons. C'est le sens profond de notre appel unitaire international du 27 octobre 2020.

Dans une société de plus en plus fermée, minée par les divisions et la tentation d'aller vers des politiques plus autoritaires, nous affirmons que la culture et donc les politiques culturelles et le service public culturel restent indispensables pour construire un avenir pacifique et libre.

La montée de l'extrême droite dans les pays européens et même plus largement dans le monde est un fait incontestable.

Les forces réactionnaires et l'extrême droite ne s'y trompent pas : ils se saisissent du malaise de sociétés à bout de souffle et du désarroi des populations pour mener frontalement la bataille culturelle sur un axe identitaire. Nous portons une histoire de luttes contre l'extrême droite et des valeurs universelles de solidarité, de fraternité, d'égalité entre les salariés, par-delà leur statut, leur origine, leur nationalité, leurs opinions philosophiques ou religieuses. On mesure ainsi les conséquences politiques et démocratiques d'une construction européenne centrée quasi exclusivement sur l'économie et largement inspirée par l'idéologie ultra libérale.

On voit clairement l'importance primordiale de lutter pour une Europe sociale et culturelle et pour un service public de la Culture irriguant l'ensemble du continent.

L'affirmation de la liberté de création (et de la liberté de programmation qui en est indissociable) et la mise en œuvre des moyens permettent à cette liberté de s'exercer pleinement. À l'heure où les attaques se multiplient, de la part d'exécutifs ou de mouvements d'extrême droite, cet objectif revêt une importance cruciale.

Le travail doit être reconnu et revalorisé en tant que créateur de culture et son patrimoine doit être reconsidéré : le travail dans la culture est un patrimoine vivant, matériel et immatériel, ainsi qu'un outil de préservation de la mémoire collective des communautés, des travailleurs, des luttes et des acquis sociaux.

Les travailleur.euse.s culturel.le.s nous aident à préserver le passé, à réfléchir sur ce que nous sommes et à imaginer notre avenir ; ils méritent d'être reconnu.e.s pour leurs contributions uniques et essentielles à la société et d'être traité.e.s avec dignité sur le lieu de travail.

Le recul progressif des politiques publiques culturelles au profit de modèles relevant du privé dans la gestion de l'offre culturelle a produit un phénomène général de dumping salarial, de précarité et de perte des droits des travailleur.euse.s.

Les travailleurs et travailleuses de la Culture doivent revendiquer le service public culturel, mettre en commun les diverses problématiques similaires et construire ensemble les luttes.

Les évolutions techniques remettent souvent en cause les droits sociaux acquis au lieu de porter le progrès social, comme l'illustre récemment la grève des scénaristes et auteurs aux USA qui exigent, en parallèle à une hausse de leurs rémunérations, des limites claires au recours à l'intelligence artificielle. On a déjà pu constater des dérives similaires dans les secteurs du design, de la création graphique et de la photographie de presse où la technique, via des plateformes spécialisées, impose le dumping social. Ces évolutions techniques doivent être un outil d'aide à la création des travailleur.euse.s et non pas les remplacer, et doivent être accompagnées d'un encadrement strict et de nouveaux droits. Les frontières existent pour les êtres humains qui cherchent à fuir les guerres ou la pauvreté et veulent vivre dignement, mais n'existent pas concernant l'exploitation des travailleur.euse.s.

Tout doit être mis en œuvre pour faciliter et favoriser la mobilité et les échanges des étudiant.e.s et professionnel.le.s de la culture.

Il est essentiel de travailler à l'unité des travailleur.euse.s des services publics culturels et des secteurs de la culture pour construire des plateformes revendicatives communes pour sortir des politiques d'austérité, de mise en concurrence, de précarité et gagner de nouveaux droits. Nous devons favoriser la syndicalisation des jeunes : le recrutement et la fidélisation des jeunes syndicalistes sont vitaux dans les domaines des services culturels publics, des arts et de la culture ; leur créativité et leur croissance sont un investissement pour les générations à venir.

Notre lutte contre les modèles de marchandisation de la culture et contre le consumérisme culturel doit dépasser les frontières de nos pays et acquérir une dimension de lutte et de solidarité internationale en défense de tous les travailleur.euse.s des services publics de la culture. Nous devons nous inscrire dans la trajectoire des luttes internationales et solidaires des travailleur.euse.s.

SITUATION NATIONALE

En 2019, le contexte national est encore marqué par de profondes inégalités et fractures sociales et la révolte des gilets jaunes a laissé une trace profonde autant dans les esprits que dans la société. Les violences policières sont un sujet en soi. Le droit de sûreté proclamé dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 est malmené par les politiques publiques qui encouragent les politiques répressives et de contrôle au faciès. La lutte contre le Covid a été accompagnée de rares mesures sociales (mise en place de l'activité partielle notamment), d'aides gigantesques aux entreprises, de privation de libertés. À partir d'août 2021, l'inflation repart à la hausse en France comme à peu près partout dans le monde. Elle est toujours bien là en septembre 2023.

L'année 2022 ouvre la voie à une campagne aux élections professionnelles Fonction publique qui débute par un comité général de l'Union le 31 mai et s'achève par des résultats inédits qui portent la Cgt-Culture à 41,5 % des suffrages exprimés. 2023 s'inscrit comme une année de mobilisation exceptionnelle contre le nouveau projet de réforme des retraites et de violentes émeutes déclenchées à la suite de la mort de Nahel tué par balle, le 27 juin, au cours d'un contrôle de police par un agent de police. Cette période est aussi la poursuite de toutes les formes de dérégulation et casse des droits sociaux des travailleurs et des travailleuses.

Le 24 février 2022, la Russie de Poutine envahit l'Ukraine et commence alors une guerre totale. Les morts et les blessés se comptent par centaines de milliers.

Au printemps 2022, les élections présidentielles se soldent par la réélection de Macron à la présidence de la République avec 58,55 % des suffrages exprimés. Avec un peu plus de 18 millions d'électeurs, tout comme Sarkozy et Hollande, le « président de

tous », qui n'a pas fait de campagne électorale, feint de ne pas voir le niveau historique d'abstention qui s'élève à 28,01 % et qui fait de lui le président le plus mal élu de la cinquième république.

Les élections législatives comptent 53,77 % d'abstention au second tour ; la macronie obtient 38,57 % des voix et 244 sièges, l'extrême droite 17,30 % et 89 sièges et une nouvelle union des gauches 31,60 % et 127 sièges. Tout le monde, ou presque, a compris que les Français ont refusé de donner une majorité parlementaire à Macron.

La bataille pour une retraite à 60 ans !

La Cgt-Culture a joué son rôle de première organisation syndicale du ministère en rassemblant le plus large possible.

L'Union participe de manière générale aux mobilisations interprofessionnelles initiées par la confédération à la suite d'appels à la grève contre les dérégulations dans le domaine du droit du travail. La période 2019-2023 se caractérise par deux projets de réforme des retraites particulièrement régressives pour les droits des travailleur.euse.s et des intersyndicales interprofessionnelles au périmètre différent (CGT, FO, Solidaires et FSU en 2019 et CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA en 2023).

Dès le 5 décembre 2019 et jusqu'au confinement de mars 2020, la mobilisation des personnels au ministère de la Culture a contribué au retrait, en avril 2020, du projet de réforme de retraite à point.

Le nouveau projet de réforme de retraite en 2023 a connu une immense opposition. Une intersyndicale interprofessionnelle nationale s'est constituée autour de CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU dès l'été 2022 pour construire une opposition solide au projet gouvernemental en constituant un socle de revendications assez simple : non au report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans avec une accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. Au ministère de la Culture, l'intersyndicale Culture CFDT CGT FSU SUD UNSA-CFTC s'est réunie pour construire une mobilisation unitaire en favorisant la forte participation des personnels. L'unité limitée à la mesure d'âge n'a pas permis d'aller au-delà et de gagner la retraite à 60 ans.

Spécifiquement au ministère de la Culture, à l'initiative de la Cgt-Culture, la dynamique unitaire a été développée sur des thématiques plus larges dès janvier 2023 comme la négociation sur la protection sociale complémentaire, l'emploi et les concours, les écoles d'architecture, les écoles d'art, la discrimination syndicale, l'affaire Ch. Nègre, le droit de grève, l'étalement des prélèvements des jours de grève, la filière recherche, le règlement intérieur des instances et la déclaration unitaire au CSA Ministériel.

Les différentes formes de mobilisation HMI, AG et rassemblements unitaires

Les sections et syndicats de la CGT-Culture se sont attelés dès janvier à multiplier les heures mensuelles d'information (HMI) et assemblées générales (AG) sur de nombreux sites du ministère, afin de mobiliser au maximum les personnels dans la lutte. Des membres du secrétariat national (SN) de l'Union ont participé activement à ces HMI ou AG, afin de soutenir les camarades en local. La grande partie de ces HMI et AG étaient en intersyndicale, comme le tractage en amont.

Des rassemblements unitaires ont été initiés par la CGT-Culture devant des sites du ministère, en extérieur, afin de rendre visible l'intersyndicale et de donner la parole. À Paris, des « maniffettes » intersyndicales Culture ont été organisées entre des sites du ministère et le lieu de départ de la manifestation interprofessionnelle du jour.

Grèves et manifestations

Dans certains secteurs, les agent.e.s ont voté des grèves reconductibles comme au Mobilier national, à la BnF et aux Archives, ou ont fait grève lors de chaque journée de mobilisation, comme à l'Arc de Triomphe, entraînant la fermeture systématique du lieu. D'autres sites patrimoniaux comme le Panthéon, le château de Pau, le château de Versailles, le centre Pompidou et le musée Picasso ont fermé lors de certaines journées, de manière totale ou partielle, ainsi que les manufactures, des écoles nationales d'art ou d'architecture, où des blocages fréquents étaient initiés par les étudiants pour obtenir plus de moyens dans les écoles, illustrant une convergence des luttes. En effet, la CGT-Culture et ses syndicats ont apporté leur soutien aux étudiant.e.s en lutte pour organiser deux rassemblements nationaux place du Palais Royal en mars à Paris.

Même si les mobilisations ont pu différer en fonction des sites et des secteurs d'activité — les établissements accueillant de public sont de manière générale plus mobilisés que les structures plus administratives — nous avons pu remarquer lors de certaines manifestations la présence de collègues, notamment administratifs, que nous n'avions pas l'habitude de voir en grève et en manif.

Le nombre de grévistes a été recensé à la suite de chaque jour de grève interprofessionnelle par l'administration. La journée de mobilisation du 19 janvier a connu un niveau de 16,48 % de grévistes, soit le niveau le plus élevé (administration centrale 8,9%, SCN 18,38 %, DRAC 19 %, EPA 20 %, EPIC 11 %)

Lors des manifestations, les cortèges Culture ont réuni bon nombre de militant.e.s et sympathisant.e.s de la CGT-Culture, de la CGT-Spectacle et du SNJ-CGT, dont la cohésion a été renforcée par la participation commune aux actions « coup de poing ». Des collectifs du secteur culturel ont également battu le pavé avec nous, comme Arts en lutte et ENSA en lutte.

Les actions « coup de poing »

À partir de début mars, des actions « coup de poing » ont été multipliées en intersyndicale locale, nationale et en interpro dans de nombreux sites emblématiques du ministère de la Culture afin de médiatiser la lutte. Près d'une trentaine d'actions ont été organisées entre mars et juin, dont certaines ont eu un retentissement national et international particulièrement fort : le blocage du Louvre le 27 mars, l'occupation de l'Arc de Triomphe avec le déploiement d'une banderole de 30 m de long le 5 avril, ou encore l'occupation du musée d'Orsay le 21 avril. La première action du 8 mars qui avait consisté à occuper la salle de la Joconde au Louvre afin de mettre en lumière l'impact de la réforme des retraites sur les femmes, a empêché le musée d'ouvrir pendant plusieurs heures, action très vite relayée par les médias et qui a été le déclencheur de la dynamique qui a suivi. Les personnels ont beaucoup apprécié ces actions, tout comme bon nombre d'usager.e.s et de visiteur.euse.s qui nous ont exprimé leur soutien.

Remontées d'informations et communication

Chaque journée de grève a fait l'objet de recensement par le secrétariat national des sites fermés afin d'envoyer un communiqué de presse à notre liste de diffusion de journalistes, qui en comprend plus de 400, et sur Twitter. Chaque action a aussi fait l'objet de photos et vidéos tweetées en direct, et d'un communiqué de presse envoyé dans la foulée, toujours par mail et sur Twitter. Nous avons donc eu de bons relais dans les médias nationaux (BFMTV, France Culture, Libération, etc.), locaux et parfois internationaux. Lors des actions d'envergure (blocage du Louvre, occupation de l'Arc de Triomphe), différent.es camarades ont été interviewé.es. Les agences de presse étrangères et française nous ont sollicités.

Soutien des camarades étranger.e.s

Des syndicats étrangers, avec qui nous travaillons sur les questions de politiques publiques culturelles comme la FPCGIL italienne et le PCS Culture group britannique, ainsi que la FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics) et d'autres syndicats européens (belge, allemand, grec) nous ont apporté à plusieurs reprises leur soutien par communiqué, tout comme nous l'avons fait quand les agent.e.s publics britanniques étaient également en grève et mobilisé.e.s à la même période pour des augmentations de salaires.

Malgré une mobilisation sans précédent qui a duré 5 mois ; malgré 14 journées d'actions et de grèves interprofessionnelles à l'appel de l'intersyndicale nationale ; malgré les millions de manifestant.e.s qui ont envahi les rues des grandes, moyennes et petites villes sur tout le territoire, ce mouvement étant tellement massif qu'il a été qualifié de « révolte des sous-préfectures » ; malgré le rejet du projet Macron par l'ultra-majorité de la population, dans toutes les classes d'âges, tant chez les ouvrier.e.s que chez les cadres, chez les jeunes et même les retraité.e.s ; comment donc Emmanuel Macron, le Président le plus mal élu de la Ve République, a-t-il pu, sans majorité absolue à l'Assemblée nationale, faire passer sa contre-réforme des retraites contre des dizaines de millions ? Il y a plusieurs

réponses à cette question. La première est qu'Emmanuel Macron a tout simplement appliqué la Constitution de 1958 et mis en œuvre l'arsenal des mesures les plus antidémocratiques qu'elle contient comme l'article 47-1 qui limite à 50 jours le temps de débat parlementaire, l'article 49-3 qui permet l'adoption d'un texte sans vote, ou encore l'article 44-3 qui limite le droit d'amendement et impose un vote bloqué. La seconde est qu'Emmanuel Macron a profité de l'attentisme de l'intersyndicale confédérale qui n'a jamais pris l'initiative d'appeler à la grève interprofessionnelle reconductible jusqu'à la victoire, c'est-à-dire le tous ensemble au même moment, public et privé, jusqu'au retrait du projet de loi Macron. L'enchaînement des « temps forts » et autres « journées d'action » ne font pas une stratégie qui permet la victoire : les 2 millions de manifestant.e.s du 19 janvier, les 2,5 millions du 31 janvier, les 2 millions du 7 février, les 3 millions du 7 mars, les 3,5 millions du 23 mars, et encore les 2 millions du 1^{er} mai, le prouvent. De même que les « actions coups de poing » démontrent qu'elles ne peuvent se substituer à la grève interprofessionnelle et pire, qu'elles exposent les militant.e.s et les salarié.e.s à la répression patronale, policière et judiciaire.

C'est ainsi que, politiquement minoritaire, isolé, obstiné et violent, Macron a créé les conditions des explosions sociales que nous avons connues dès l'annonce du 49-3 le 16 mars et qui se sont poursuivies jusqu'au mois de mai, puis qui ont pris une autre forme à partir du 27 juin avec l'exécution de Nahel, 17 ans, par un motard de la police nationale à Nanterre.

Depuis la réforme Fillon des retraites de 2003, notre expérience militante et de grévistes nous permet d'affirmer que sans continuité et sans reconductibilité de l'action, par les grèves et les manifestations de masse, la stratégie des journées ponctuelles et autres temps forts n'a abouti qu'à des défaites. À chaque fois, contrairement à l'effet recherché, elle a favorisé l'isolement, la fragmentation et la division de la mobilisation par secteur, par branche, par territoire.

Ainsi, il apparaît clairement que la seule et unique manière de faire plier Macron et le gouvernement passe par le tous ensemble au même moment, privé et public, précaires, jeunes et retraité.e.s, par la grève reconductible et les manifestations de masse jusqu'à satisfaction, par la paralysie de l'appareil de production, par la grève générale.

Résolution 2 CULTURE

LA DÉMOCRATIE AU CŒUR DES ENJEUX DE TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET DE LA SOCIÉTÉ. POUR UNE DÉMOCRATIE CULTURELLE

Préambule

Aujourd'hui, lorsque nous parlons, avec beaucoup d'autres, de démocratie culturelle, nous affirmons une conception de la culture qui permet à chacun.e de s'inscrire dans le partage et le développement de la culture commune. Se cultiver, c'est bien sortir de sa culture propre. Ce n'est pas faire sécession, c'est entrer en partage d'un monde commun. La culture n'est pas un continent à part, si essentiel soit-il. Elle se reçoit dans l'accueil de belles diversités qui irriguent le « tout monde » et qui sont appelées à inventer un peuple.

Permettre à chacun de se fonder et de se développer comme être de culture, dans son individualité la plus singulière et dans l'hospitalité qu'il offre à la culture d'autrui pour rassembler sans uniformiser, est bien aussi une tâche syndicale.

La CGT entend prendre toute sa place dans la construction d'une véritable démocratie culturelle.

Il s'agit d'afficher notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tou.te.s. Celles qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leurs apports à la transformation sociale et à l'essor d'une société de progrès. Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleur.euse.s du spectacle et de la culture.

Nous revendiquons en même temps l'accès des salarié.e.s, des privé.e.s d'emploi, des retraité.e.s et de leurs familles aux œuvres du patrimoine et de la création artistique et scientifique. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par le seul diktat de l'audimat.

À l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle. La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation. Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires.

Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

La CGT revendique la démocratie culturelle, le libre épanouissement des salariés, le droit à choisir, à critiquer, à intervenir sur sa vie et son devenir de salarié et d'individu. C'est le chemin de l'émancipation.

Pour gagner cette autonomie, il faudra mobiliser le système éducatif et les services publics culturels, associer les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les Comités d'entreprise, renforcer des politiques publiques en direction de la création, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru, assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.

Il faudra porter des exigences fortes vis-à-vis des pouvoirs économiques, mais aussi vis-à-vis de l'État et des collectivités territoriales dont les budgets doivent être à la hauteur des enjeux.

SOMMAIRE**THEME 1 TRAVAIL**

TRANSFORMATION SOCIALE ET LUTTE DES CLASSES
 DE NOUVELLES FORMES DE PRECARITE : LE RISQUE DE DISLOCATION SOCIALE
 DE NOUVELLES FORMES D'EXCLUSION ET DE DIVISION
 DE NOUVELLES TRANSFORMATIONS : LE NUMERIQUE, ENTRE MYTHE ET REALITE
 DE NOUVELLES SOLIDARITES : PARTAGE ET DEMOCRATISATION DU TRAVAIL
 DE NOUVELLES HIERARCHIES : LA VERTICALITE COMME REPERE DE LA PERTE DE SENS
 SYNDICALISME : QUELLES REPONSES NOVATRICES DEVANT CETTE COURSE A L'ABIME
 TRAVAIL ET CULTURE
 « LE TRAVAIL EST CULTURE » : FAIRE ENTENDRE QUE LE TRAVAIL EST SOURCE DE CREATIVITE HUMAINE
 LE TRAVAIL : UN PATRIMOINE MAIS AUSSI DE NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ART, ET UN LEVIER DE DEVELOPPEMENT CULTUREL ET TOURISTIQUE

THEME 2 CULTURE

CONSTRUIRE UNE DEMOCRATIE CULTURELLE SANS RENONCER A LA DEMOCRATISATION DE LA CULTURE
 NOTRE AMBITION D'UNE DEMOCRATIE CULTURELLE DANS UNE SOCIETE COMME LA NOTRE, EN 2023
 FAIRE CULTURE ET FAIRE SOCIETE DANS UN MEME ELAN : UNE CONCOMITANCE DES EMPECHEMENTS
 LA CULTURE, UN DROIT PRODUCTEUR DE TRANSFORMATION SOCIALE ?

Pour que la démocratie culturelle soit une avancée pour les travailleur.euse.s, il nous faut poser les enjeux du travail (thème 1), de la culture (thème 2) et de la démocratie (thème 3) et les liens qui les unissent en matière de transformation et d'émancipation sociales, ou pour le moins, dessiner les contours les plus larges possibles des outils et leviers nécessaires à leur appropriation. Les mutations du travail traversent les coopérations au sein même du ministère. Notre syndicalisme revendique la centralité du travail et propose de faire du travail un objet de culture dans le cadre de la lutte des classes.

THEME 1 TRAVAIL**Transformation sociale et lutte des classes****DE NOUVELLES FORMES DE PRECARITE : LE RISQUE DE DISLOCATION SOCIALE**

Nous sommes une organisation de classe et de masse qui se doit de prendre la mesure des mutations du capital et des nouvelles formes de précarité qu'il génère afin de maximiser les profits. La précarité évolue pour mieux se propager. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) se banalise. Le morcellement du travail et les horaires discontinus se développent au détriment de la santé des travailleur.euse.s. Aujourd'hui, le patronat a franchi une nouvelle étape dans la division et la dérégulation du travail : l'ubérisation, qui est encouragée par la politique actuelle. La plateformesation et l'ubérisation du travail et de la société vont ensemble. On continue de remplacer l'homme par la machine, par les applications, devant le danger que constituerait la prise de pouvoir par l'intelligence artificielle. Le patronat et le pouvoir

QUELLE DEMOCRATISATION CULTURELLE EN 2023 PORTE LE SERVICE PUBLIC CULTUREL ?
 LE DEVENIR DU MINISTERE DE LA CULTURE
 APRES TOUT, UN MINISTERE, A QUOI ÇA SERT ?
 LA NECESSITE VITALE D'UNE TRANSFORMATION
 DESENGAGEMENT DE L'ÉTAT, ENJEUX ECONOMIQUES ET MODELE DE SERVICE PUBLIC
 LA QUESTION TERRITORIALE : RECOMPOSITION DES POLITIQUES ET DE LA GOUVERNANCE – QUID DES COMPETENCES PARTAGEES
 NON AU DEPEÇAGE DU MINISTERE DE LA CULTURE PAR LES PREFETS : ET QUE VIVENT LES DRAC !
 L'ADMINISTRATION CENTRALE : TETE DE RESEAUX

THEME 3 DEMOCRATIE

DEMOCRATIE CULTURELLE ET DEMOCRATIE SOCIALE
 LA QUESTION DES DROITS FONDAMENTAUX EST CENTRALE ET INTERNATIONALE
 DES LIENS FONDAMENTAUX A REDEFINIR, POUR MIEUX LES RENFORCER ET LES DEVELOPPER
 STATUT GENERAL, ENTRE DEMOCRATIE POLITIQUE ET SOCIALE : AVOIR QUARANTE ANS ET ETRE MODERNE
 STATUT DE L'ŒUVRE ET CITOYENNETE : CREATION ET DROITS SOCIAUX DES CREATEURS EN DEMOCRATIE SOCIALE

politique s'appliquent à détruire les valeurs, les structures de travail et les outils collectifs. Cela passe par une rupture avec le droit et le Code du travail. La montée en puissance du statut d'autoentrepreneur conduit à la négation du concept de contrat. Les autoentrepreneur.euse.s qui sont les prolétaires de cette « économie de plates-formes » n'ont pas le statut de salarié, n'ont donc pas de contrat de travail, pas d'assurance-chômage, pas de congés payés, pas de congés maladie, pas de salaire minimum et pas de syndicats. On observe une dégradation inouïe des conditions de travail avec l'accélération de ces modes d'organisation. L'ubérisation de la société et celle du travail sont concomitantes ; c'est un risque majeur de dislocation sociale.

DE NOUVELLES FORMES D'EXCLUSION ET DE DIVISION

Aujourd'hui cohabitent des salariés qui bénéficient d'une couverture sociale et de droits acquis par les luttes et ceux qui se situent à la marge de ces droits. Ce sont des CDD, dont le temps de travail est amputé arbitrairement, des femmes, des vrais-faux stagiaires, des autoentrepreneur.euse.s et les travailleur.euse.s des entreprises de la sous-traitance au service du ministère de la Culture.

DE NOUVELLES TRANSFORMATIONS : LE NUMERIQUE, ENTRE MYTHE ET REALITE

La création, la transmission et la consommation de données à travers les écrans, les applications, la réalité virtuelle et les robots transforment continuellement nos vies. Le numérique modifie les rapports sociaux, bouscule les modèles économiques, les processus de travail, la relation au travail et les relations au travail. Pour la CGT, il s'agit de prendre la

mesure de cette double mutation profonde de la société et du salariat. Il faut pouvoir s'abstraire d'une forme de pensée magique — pensée unique aussi — qui masque les effets pervers du numérique sur le monde du travail. Nous devons être capables de nous approprier ces enjeux en gardant comme point de mire l'émancipation des travailleur·euse·s et la conquête de nouveaux droits et libertés.

DE NOUVELLES SOLIDARITES : PARTAGE ET DEMOCRATISATION DU TRAVAIL

La question de l'organisation du travail, des processus de travail et de la relation au travail, voire du sens du travail, à l'ère du numérique est complexe. Loin de se résumer à l'usage d'outils informatiques et numériques, la transformation numérique marque l'arrivée, dans l'entreprise, de méthodes de conception, de production, de collaboration et de diffusion qui sont aussi des modes de pensée, de travail et d'organisation. Elle est difficile à conceptualiser selon des catégories anciennes parce qu'elle se développe dans des formes nouvelles, difficiles à anticiper. Les impacts majeurs sur le travail sont visibles et devraient s'accroître et s'accélérer. La transformation numérique fait peser des menaces sur le monde du travail et l'économie, mais, paradoxalement, elle recèle aussi des potentialités immenses de désaliénation. Les travailleur·euse·s vont-ils subir de nouvelles formes de domination ou va-t-on se saisir de cette période pour améliorer la qualité du travail tout en réduisant son poids sur nos existences, libérer du temps pour s'émanciper et pour le bien-être ? Pour répondre à ces questions, il serait bon de tirer les leçons de la réduction du temps de travail qui fut une occasion manquée de repenser le travail, la place du travail dans la société, de partager le travail et d'établir de nouvelles solidarités. On imagine les liens et les gains que nous pourrions faire à retourner la transformation numérique à notre avantage. Car libérer le travail fait directement écho à la démocratisation du travail, celle-ci constituant à coup sûr l'un des tremplins essentiels de la démocratisation culturelle que nous revendiquons.

DE NOUVELLES HIERARCHIES : LA VERTICALITE COMME REPERE DE LA PERTE DE SENS

La difficulté à conscientiser la dimension sociale des mutations du travail avec les travailleur·euse·s du service public culturel est réelle, ce qui suscite une forme d'autoritarisme de la part de la hiérarchie ; la transformation numérique par exemple n'est vue que sous l'angle technologique évitant ainsi aux employeurs d'aborder la question de la transformation du travail. La finalité du travail est une question prégnante aussi pour les travailleur·euse·s. Or, l'omniprésence politique de la présidence de la République actuelle crée une forme de thrombose institutionnelle et aboutit à un défaut de soutien aux projets et à leur réalisation conduisant à une perte de sens et de valeurs. Les organisations restent très verticales sans offrir des coopérations plus horizontales à même d'offrir aux plus jeunes un service public accueillant et moderne.

Les champions de la guerre économique cherchent à aller plus vite que les sociétés pour les soumettre à leurs intérêts privés après avoir détruit les structures, les systèmes sociaux et paralysé la puissance publique. Les outils technologiques et le numérique apparaissent comme la clé d'un capitalisme reconfiguré. Dans cette course à l'abîme, l'avènement d'un capitalisme total implique l'extension de la pensée unique, le contrôle et la limitation de la démocratie. Cette situation pose la question de la régénération du syndicalisme en général et de celui de la CGT. Comment repenser les formes d'organisation collective, participer activement à la construction d'alternatives sociales et démocratiques et d'un modèle de développement durable et organiser les salariés autrement ? Comment être à leurs côtés, au plus près de leurs réalités diverses et de leurs besoins, sans renoncer au projet de transformation sociale qui nous anime ? Comment mener des campagnes de syndicalisation, dépasser les divisions et imaginer un nouveau paysage unitaire, en commun ? Défendre par tous les moyens les intérêts moraux et matériels de tous les salariés et imposer le primat de l'humain sur l'économie reste notre objectif.

Travail et Culture

« LE TRAVAIL EST CULTURE » : FAIRE ENTENDRE QUE LE TRAVAIL EST SOURCE DE CREATIVITE HUMAINE

Le travail est malade de son aliénation par le capital, des injonctions contradictoires et des malentendus dont il est le lieu : sous-emploi chronique/surtravail ; surqualification/dévalorisation ; temps travaillé/temps libéré ; vie professionnelle/vie privée ; droit acquis et droit nouveaux/dérégulation. Pour autant, il faut agir pour que le sens et la qualité du travail prennent le dessus sur l'employabilité, les gains de productivité et les méthodes de management déshumanisantes. Mobilisons-nous pour mettre au jour la dimension culturelle du travail. Faisons entendre que le travail est source de créativité humaine et composante essentielle du bien-être, et qu'il peut se penser comme une formidable aventure collective.

LE TRAVAIL : UN PATRIMOINE, MAIS AUSSI DE NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ART, ET UN LEVIER DE DEVELOPPEMENT CULTUREL ET TOURISTIQUE

Le travail est un patrimoine : patrimoine vivant, patrimoine matériel et industriel, patrimoine immatériel aussi, conservatoire et lieu de recherche de l'histoire et de la mémoire ouvrière, des luttes et des conquêtes sociales. Ce patrimoine est délaissé, déconsidéré, comme invisible. Le travail a à voir avec les contenus et les explorations artistiques. C'est aussi un formidable levier de développement culturel et touristique, ce que les professionnels concernés et les collectivités territoriales ont compris. Le ministère de la Culture

délaisse ces enjeux. Nous exigeons qu'il prenne ces trois dimensions à bras-le-corps.

Construire une démocratie culturelle sans renoncer à la démocratisation de la culture

NOTRE AMBITION D'UNE DEMOCRATIE CULTURELLE DANS UNE SOCIÉTÉ COMME LA NOTRE, EN 2023

RÉSOLUTION POUR RENDRE AU TRAVAIL SA DIMENSION CULTURELLE ET ÉMANCIPATRICE, ET DONNER AUX TRAVAILLEUR-EUSE.S LE POUVOIR DE DÉCISION ET D'ORGANISATION DANS LEUR TRAVAIL, la CGT-Culture réaffirme que notre système de Sécurité sociale basée sur le salaire socialisé constitue un patrimoine collectif « L'organisation de la Sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle garantit les travailleur-euse.s et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain. Elle couvre également les charges de maternité. »

La CGT-culture construit les outils pour affronter la réalité du salariat, identifier les nouvelles formes de précarité et les outils pour lutter contre, trouver des réponses adaptées et protéger la santé des travailleur-euse.s. Elle crée un collectif des autoentrepreneurs, à titre expérimental leur propose la syndicalisation et s'empare des règles de la co-activité pour améliorer les conditions de travail des autoentrepreneurs. Elle s'engage à renégocier et faire appliquer la charte sociale des travailleur.euse.s des entreprises extérieures.

Elle s'engage à poursuivre la réflexion sur la place du travail au travers un groupe de travail et une journée d'études pour favoriser la participation des syndiqués à cette question et dessiner le contour de nouveaux droits permettant aux travailleur-euse.s de s'approprier leur travail. Elle rappelle la dimension culturelle du travail comme levier de transformation sociale et voie et moyen de l'émancipation au travail et de l'émancipation des travailleur-euse.s.

Sur la transformation numérique, elle organisera une journée d'étude pour s'approprier les enjeux et les outils de lutte contre les stratégies patronales qui font du numérique un nouvel instrument de domination ; elle revendique la participation des travailleur-euse.s à cette transformation afin d'identifier toutes les potentialités d'émancipation tant dans le travail, son organisation, sa qualité, son sens et de nouveaux droits pour ne pas subir de nouvelles formes de domination.

La CGT-Culture poursuit le débat et encourage la participation syndicale dans la réflexion sur la revitalisation du syndicalisme CGT qui passe avant toute chose par lever les freins à une campagne active de syndicalisation. Elle met tout en œuvre pour faciliter la participation des syndiqués aux formations de luttes contre les idées d'extrême droite.

Elle revendique une réelle prise en compte du patrimoine du travail dans les politiques culturelles et de le rendre visible, cherche les voies et moyens pour participer à l'écriture de la mémoire ouvrière au ministère.

Le capitalisme se métamorphose et il se donne les moyens d'aller vite au bout de la destruction de nos outils de protection sociale et d'organisation collective de la société. Le culte de l'individu passe aussi par le culte du consommateur. À l'opposé de ce modèle, nous devons revenir à des besoins réels définis collectivement et ayant la vertu du partage, et de la solidarité. Il s'agit de tracer ensemble les contours d'une politique de l'émancipation. La démocratie n'est jamais acquise. Or c'est bien ce combat permanent pour nos libertés et pour nos droits irréductibles qui nous offre la possibilité de la transformer pour mieux la prolonger. Parler de démocratie culturelle en 2023, c'est affirmer avec force et détermination que la culture est la clé d'une société égalitaire et fraternelle tournée vers l'avenir. La culture devrait être une priorité. Ce n'est pas le cas. Point de démocratie sans culture : se battre pour une démocratie culturelle ouverte à l'expression libérée et créatrice des cultures dans la richesse et la plénitude de leur diversité est indissociable du combat pour l'essor d'une société pleinement citoyenne, favorisant toute forme de contribution à la vie de la cité et à l'émergence de nouvelles modalités d'élaboration des décisions et de gouvernance en proximité de participation et de responsabilité.

Face au capitalisme, faire le projet d'un monde commun

Le capitalisme conduit la planète à sa perte. Face à cette course à l'abîme, faire le projet d'un monde commun est révolutionnaire. Ne laissons pas les puissances dominantes et les forces réactionnaires s'en prendre aux repères, aux langages, et aux codes sociaux nous permettant de dialoguer, d'échanger et de vivre ensemble. Nous avons la responsabilité d'inscrire notre action dans une perspective politique de participation à l'élaboration d'un récit inclusif qui associe au lieu d'exclure, de mépriser, de discriminer et de stigmatiser. Quand les vents sont contraires, nous avons le devoir de renforcer notre adhésion à la fraternité.

Les communs, droits nouveaux et nouvelles formes de gouvernance

Les communs et les droits culturels répondent à la demande grandissante des citoyens de « droit à participer à la vie culturelle » et on le constate pour tous les aspects de la société. De manière générale, les communs appellent à la participation et à l'inclusion, les pratiques des communs s'inspirent aussi d'un répertoire de l'agir culturel (créations collectives, happenings, actions et interventions culturels), et de l'agir urbain diversifié (guerrilla gardening), dérives urbaines, réappropriations éphémères de lieux, happenings urbains) pour proposer un rapport renouvelé au lieu et à la culture. Les communs sont les plus anciennes des innovations technologiques actuelles. Les impasses dans lesquelles la

THEME 2 CULTURE

Dire et écrire que le travail est culture, même s'il n'est pas que cela, est déjà une forme de démocratisation. Mais la transformation que nous appelons de nos vœux nécessite un changement de logiciel dans les politiques publiques culturelles.

propriété intellectuelle et l'usage numérique nous ont enfermées, en opposant les créateurs et le public dans une logique d'affrontement, doivent être dépassées. Car les droits culturels et les communs reposent intrinsèquement sur une logique « d'inclusivité », là où la propriété intellectuelle est structurée par une logique « d'exclusivité ». Dans cette approche, nul ne devrait utiliser ses droits culturels pour empêcher autrui d'exercer les siens : les usages de la culture doivent donc faire l'objet de discussions collectives destinées à prendre en compte les droits de tous et trouver les consensus au plein développement de chacun. Cette dynamique est précisément celle du commun — à relier aussi avec l'approche italienne des *beni comuni* — qui fait des biens communs des éléments essentiels pour l'accès et l'exercice effectifs des droits fondamentaux. Il ne faut pas opposer les droits d'auteur, les droits sociaux et les droits culturels, mais travailler ensemble à un nouveau type de « faisceaux de droits » à même de favoriser le développement de « communs culturels » repensés — avant tout — comme des « communs sociaux » de dépassement de la logique de marchandisation de la culture et du système capitaliste, revendications portées par la CGT. Elle va plus loin que la position française d'« exception culturelle » qui dit que « la culture n'est pas une marchandise comme les autres » (mais reste une marchandise). Le service public a une place essentielle dans cette évolution et doit aller avec la démocratie, on ne peut pas les séparer.

LA CULTURE, UN DROIT PRODUCTEUR DE TRANSFORMATION SOCIALE ?

Le rôle de la culture est déterminant, si l'on veut créer du changement et produire de la transformation sociale. Les chiffres officiels confirment qu'une large majorité de nos concitoyens restent à l'écart de l'offre culturelle. Les chiffres et la réalité objective attestent que l'on arrose là où il pleut. Aux inégalités sociales s'ajoute une forme de ségrégation culturelle. Les droits culturels ne sont pas reconnus. La reconnaissance et l'expression libre des cultures dans leur singularité et leur richesse sont empêchées.

Le droit d'accès à la culture, une réalité marchandisée

Le droit d'accès à la culture est une exception française issue du Conseil National de la Résistance. Ainsi Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 oblige la Nation à garantir *l'égal accès de l'enfant et de l'adulte, à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture*. L'affirmation d'un égal accès à la culture ne s'est pas accompagnée de l'organisation de services publics culturels à même d'assurer ce droit, et encore moins des droits opposables « à » la culture. Par défaut, l'éducation artistique et culturelle (EAC) au sein de l'école, en affirmant que celle-ci a pour objectif d'encourager la participation *de tous* les enfants et les jeunes à la vie artistique et culturelle, tente de répondre à ce droit. Par la création du Pass culture, on ouvre des droits individuels et collectifs, mais en confiant le rôle de garant de ces droits à une société par

actions simplifiée (SAS). Suite à ce droit à la culture purement français et appliqué par défaut, les droits culturels, issus d'une réflexion internationale, ont été intégrés dans les lois NOTRe et LCAP et font partie intégrante de notre législation. On renvoie ainsi aux citoyen.ne.s la question de leur implication dans la vie culturelle, non plus en tant que consommateur.trice ou spectateur.trice, mais en tant qu'acteur.trice, qu'il soit décideur.euse politique, créateur.trice, spectateur.trice éclairé.e. Cependant si le ministère a affiché la prise en compte d'une notion de démocratie culturelle dans l'intitulé de la nouvelle délégation créée en 2020, Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle, ce nouveau concept et cette nouvelle façon d'appréhender la vie culturelle n'est pas pensé en tant que tel et ne donne lieu à aucune politique spécifique.

Droits culturels

Nous défendons l'idée de politiques culturelles plus horizontales, comme un écosystème de la rencontre, du partage et des solidarités dans la culture et par la culture. En 2023, les firmes internationales et nationales, les mécènes, et le ministère de la Culture, ceux qui tiennent les rênes d'une organisation bien établie de la connaissance, qui impose l'enclosure, la captation et pour finir la confiscation des savoirs, des contenus et des informations, sont aussi les défenseurs de schémas culturels descendants — d'une culture verticale. Ils sont cyniques au point d'enjoliver la réalité en se présentant comme les modèles de « l'accès du plus grand nombre à la culture ».

À rebours, les droits culturels, selon la déclaration de Fribourg, visent à reconnaître à chacun sa liberté de vivre son identité culturelle définie comme « l'ensemble des références culturelles par lesquelles une personne, seule ou en commun, se définit, se constitue, communique et entend être reconnue dans sa dignité ». Mais l'éclosion des droits culturels rencontre beaucoup de résistance.

Droit au beau, une utopie phantasmée

À l'heure où l'administration de la culture multiplie les labels dans les domaines du patrimoine, vivant et immatériel, interrogeons-nous sur notre cadre de vie. Derrière la façade touristique, les plans d'urbanisation et l'aménagement du territoire sont guidés par la rentabilité et le profit à court terme. Abords des agglomérations défigurés, cœurs de ville en souffrance, espaces naturels malmenés, on ne compte plus les exemples qui enlaidissent nos vies et salissent notre imaginaire. Droits culturels, droit à l'esthétique, droit au beau, il faut croire que la diffusion et la montée en puissance de ces revendications dans la société civile encourageront l'essor de nouvelles formes d'expression et de mobilisation. On voit déjà le mouvement social et le champ associatif s'emparer activement de ces enjeux. La CGT y a toute sa place.

Face à la pression du marché et à la mondialisation du tourisme

Les modèles économiques en question où l'esprit des affaires prime sur les affaires de l'esprit

La libéralisation de l'économie de la culture et de la connaissance se joue à l'échelle internationale avec la complicité des États. Le capitalisme devenu financier et informationnel transforme le savoir et la culture en actifs dont la valeur s'étalonne sur les marchés. Dans ce contexte, les politiques publiques et leur modèle économique sont fragilisés. Les établissements publics, après avoir conquis leur autonomie au détriment des agents et des publics, développent désormais des stratégies marketing, et deviennent des marques. La captation au profit d'une infime minorité de ce qui constitue la culture, le patrimoine vivant de l'humanité, avance à grands pas. À ce rythme-là, l'exception culturelle française et les dispositifs de soutien à la création qui lui sont associés seront bientôt de l'histoire ancienne. En 2020, ce modèle économique s'est effondré avec la crise sanitaire, les fermetures de sites culturels et la raréfaction des visiteurs. Après la privatisation des profits, les établissements sont venus rappeler que la mutualisation des pertes était toujours à l'ordre du jour. L'État a versé des centaines de millions d'euros pour maintenir la flotte des établissements à flots. En 2023, les affaires reprennent de plus belle sans que quiconque ait appris de cette faillite économique, sociale et culturelle.

Un écosystème à l'épreuve de l'hyperfréquentation et du numérique

L'écosystème de la culture, et tout particulièrement celui adossé au ministère de la Culture, ont donc à connaître une mutation inédite par sa nature et par son ampleur. Les établissements culturels s'organisent comme des entreprises engagées dans une guerre économique et une concurrence internationale, se positionnent sur le marché de la culture et cherchent à conquérir de nouveaux publics qui deviennent des clients et des consommateurs implémentés. Les records de fréquentation sont le nouvel horizon. Cette économie de la culture et du tourisme à outrance menace l'intégrité des personnes, des collections, du bâti, des jardins le droit du travail et l'environnement.

Quant à la révolution numérique, on constate que *les nouveaux patrons* du service public culturel ne se soucient guère des enjeux anthropologiques qu'elle soulève. Rien n'est fait pour valoriser leur potentiel d'émancipation alors que le numérique modifie les usages à partir de la sphère privée, bien en amont de la relation sociale, de travail, de service ou commerciale.

Gratuité et nouvelles politiques tarifaires

Les établissements sous tutelle du ministère de la Culture développent des politiques tarifaires contraires à l'intérêt général et au service public. La manne touristique est une cible

privé. Les tarifs du droit d'entrée s'envolent. Il s'agit d'alimenter les ressources propres. Les mesures de gratuité et de réduction tarifaire sont remises en cause. Ces décisions sont prises en petit comité, sans concertation, ni avec les représentants du personnel, ni avec les associations ou la société civile. Les tarifs pratiqués participent de l'exclusion culturelle d'une partie de la population. Ces politiques portent atteinte à la qualité d'accueil des publics et à la notion d'usager du service public. Les conditions dans lesquelles notre pays accueille les visiteurs venus du monde entier sont indignes.

Changer les modèles libéraux qui imprègnent la Culture en revenant à des principes fondamentaux

Au niveau national, le désengagement de l'État dans les services publics est de plus en plus prégnant et est aussi à mettre en parallèle avec l'augmentation des dépenses fiscales, qui permettent aux plus riches de se soustraire de plus en plus à leurs contributions. De 2013 à 2022, les dépenses fiscales sont passées de 72,1 à 94,2 milliards d'euros.

Dans le secteur de la Culture, la loi Aillagon du 1er août 2003 puis celles qui ont suivi ont fortement avantagé le mécénat d'entreprise en matière d'avantages fiscaux et d'avantages en nature, à tel point qu'en 15 ans nous sommes passés de 90 M€ à plus de 900 M€ de dépenses fiscales annuelles. C'est donc aujourd'hui près d'un milliard d'euros d'argent public qui est dépensé sans contrôle réel comme le souligne la Cour des comptes dans un rapport de 2018 et qui depuis 2010 vient suppléer au fur et à mesure les baisses de subvention de l'État. Le système français est tellement avantageux que certaines entreprises en font leur mode d'action principal en matière de politique RSE (responsabilité sociale des entreprises). D'autres pays comme la Suisse ont décidé de limiter les gains pour les mécènes, afin que ces financements ne viennent pas se substituer aux financements de l'État. Nous devons donc exiger un retour au financement direct par la puissance publique et non déguisé par les dépenses fiscales qui permet aux grandes entreprises et à leurs détenteurs de faire la pluie et le beau temps et d'en tirer des avantages indécents.

De plus, nous devons réaffirmer l'universalité des biens de la Nation et exiger la gratuité pour l'accès à nos musées, nos monuments et nos bibliothèques nationales. Cette gratuité doit être financée sur le budget de l'État par l'abandon des cadeaux fiscaux faits aux plus riches.

Il est grand temps de sortir des impasses dictées par la puissance libérale qui induisent des politiques tarifaires privilégiant les visiteurs à haut potentiel de dépense ou le développement de mécénat dont les objectifs d'intérêt général laissent la place à la poursuite d'intérêts particuliers.

De l'accessibilité généralisée à l'accessibilité universelle : quelles formes de reconquête ?

Le service public de la culture appartient aux usagers

La gestion des flux fait primer la quantité sur la qualité, l'uniformité sur la diversité. L'idée de service public que nous portons définit un projet moderne : accueillir, s'ouvrir à la cité,

au public dans toute sa diversité, mais dans ses difficultés aussi, offrir la culture en partage, entretenir un dialogue citoyen avec les usager.ère.s. Il n'y a pas un public, mais des publics, pluriels, singuliers dans leurs attentes et leurs besoins. Le service public de la culture appartient aux usager.ère.s. Pour autant, interrogeons-nous sur la notion d'accès.

Inclusion : publics spécifiques, publics empêchés et personnes en situation de handicap

Les publics empêchés sont ceux qui sont tenus à l'écart de la culture, temporairement ou de façon permanente, empêchés « d'accès à la culture ». Il s'agit de personnes exclues socialement vulnérables, mais aussi ceux qui sont dans l'autocensure.

Accessibilité généralisée

Dans l'espace public et privé, il ne fait pas bon d'être en situation de handicap. Ce qui sera fait en direction des personnes en situation de handicap sera une innovation qui bénéficiera à la qualité d'accueil de chacun. L'intégration de toutes et tous est une manière d'esquisser une démocratie culturelle.

Le dialogue et les coopérations indispensables avec la société civile, les associations, les ONG...

Porter cette ambition de reconquête et de refondation du service public de la culture se fait avec un dialogue assidu et un travail commun avec le réseau associatif, les associations de solidarité, celles du handicap, les relais du champ social, les acteurs de l'éducation populaire, les associations d'usagers et les ONG, et avec le monde du travail.

Dans les territoires, pour une démocratie culturelle et participative

La communication a pris le pas sur les politiques publiques

Les crédits du ministère de la Culture dédiés à la Transmission des savoirs et démocratisation de la culture augmentent, mais ne permettent pas d'amplifier le soutien aux projets expérimentant la démocratie culturelle. Le ministère de la Culture et notamment la DG2TDC privilégie la mise en œuvre de dispositifs jacobins et d'appels à projets nationaux : Pass culture, Micro-folies, Démos, Été culturel, C'est mon patrimoine, Fonds d'encouragement aux initiatives artistiques et culturelles des amateurs, Fonds d'innovation territoriale. Mais leurs cahiers des charges sont identiques pour tous les territoires et aucune association des DRAC n'est réalisée pour coconstruire des politiques adaptées à la spécificité de chaque région ou territoire. Ceci aboutit à des politiques hors sols considérant les habitants comme des stocks de publics où les DRAC se retrouvent face à une forme de mécanisation de leur travail, alourdie de pénibles charges de reporting. L'objectif principal est d'alimenter la communication du ministre de la Culture.

La nocivité du tout Appel à projet

De plus, le développement des appels à projets contribue à la mise en concurrence des porteurs de projets notamment associatifs et les fragilise d'autant plus que la subvention au projet devient la règle et que ceux-ci sont amenés à multiplier les réponses aux appels à projets (État ou collectivités) ne bénéficiant plus d'aides au fonctionnement ou à la structuration. Pourtant l'annexe au PLF 2022 consacré à l'effort financier de l'État en faveur des associations souligne le fait que « Dans un contexte général de diminution des subventions publiques, ces associations sont souvent confrontées à des difficultés d'ordre financier, matériel et humain. En outre, elles ont parfois des difficultés à appréhender les contraintes administratives liées à la présentation et à la justification de leurs demandes et de leurs projets ». Des outils existent aussi comme la circulaire portant sur les orientations de la politique de la ville en 2018 qui insiste sur la nécessité d'amplifier la dynamique de conventionnements pluriannuels d'objectifs (CPO) pour conforter les associations structurantes et reconnues localement ou bien le Fonds de coopération de la Jeunesse et de l'Éducation populaire (FONJEP) qui a pour principal but de faciliter la rétribution de personnels permanents employés par des associations. Ce dernier a été considéré par l'Assemblée nationale, en 2014, comme « un outil indispensable de soutien au monde de l'éducation populaire [...] qui doit être préservé ». Or les associations ne sont pas considérées par le ministère de la Culture comme des partenaires à part entière de la vie culturelle sur les territoires.

Un ministère de l'entre soi, qui coupe les ponts avec la société et les politiques interministérielles

La prise en compte et la participation de tous à la vie culturelle de son territoire nécessite un écosystème permettant aux habitants, quelles que soient leurs situations, d'affirmer leur identité, de participer au monde et d'être des citoyens à part entière. La mobilisation des structures culturelles, des artistes, des associations, des médiateurs qui méritent d'être reconnus dans la spécificité de leurs métiers, des collectivités et le regard croisé des différents départements ministériels impliqués sur un territoire est essentielle.

Pourtant, jamais la politique interministérielle n'a été aussi peu portée au ministère de la Culture. Ainsi, en 2022, l'effort financier de l'État dans le domaine de la culture et de la communication est porté par treize ministères contribuant à la vie ou au rayonnement culturel. De plus, nombre de protocoles interministériels précédemment signés sont devenus obsolètes (jeunesse, santé, handicap agriculture, armées, ville...) et des politiques sous le feu de l'actualité comme culture et sport ne font pas l'objet d'une réflexion concertée.

Action publique et écosystème : de la nécessité de réécrire une nouvelle Directive nationale d'Orientation Culture

Reposer les objectifs des politiques culturelles, la façon dont on souhaite les mener en impliquant les territoires et leur population est essentiel. Cela nécessite de mobiliser et d'accompagner les différents acteurs, de respecter la spécificité des territoires, et de recréer de l'échange et de la confiance

entre les trois entités du ministère que sont le politique, l'administration centrale et les DRAC.

Le devenir du ministère de la Culture

APRES TOUT, UN MINISTERE, A QUOI ÇA SERT ?

L'État, représentant la collectivité nationale, est seul à garantir les principes qui guident les politiques culturelles : la définition de règles communes et la mise en place de moyens, permettant la libre expression et la création artistique, garantissant la conservation, la transmission et la diffusion du patrimoine, favorisant l'initiative culturelle, permettant la juste répartition des ressources entre territoires, entre artistes et entre citoyens.

Face aux contingences locales, l'État affirme la primauté de l'intérêt général. Face à la complexité des situations, il apporte son expertise et agit lorsqu'il est lui-même opérateur et qu'il doit assumer un héritage national historiquement significatif (les écoles nationales, la conservation des monuments de l'État, etc.).

Il lui appartient, parce qu'il en a les moyens les plus objectifs, de mesurer les résultats obtenus, d'évaluer les effets de ces politiques, de les réorienter lorsque cela est nécessaire et de promouvoir et de faire partager les politiques qui réussissent. Les associations, les artistes et tous les acteurs publics attendent de l'État qu'il remplisse ce rôle. Et là, on est bien obligé de constater que l'évaluation des politiques publiques est le parent pauvre du ministère de la Culture.

Il faut donc réaffirmer que, dans le respect des collectivités, le rôle du ministère de la Culture est indispensable et irremplaçable.

LA NECESSITE VITALE D'UNE TRANSFORMATION

Ce ministère doit faire sa révolution, se tourner vers une nouvelle éthique publique en matière culturelle, élaborer un projet collaboratif en rupture avec une conception ravalant la culture à une activité de production de biens et de services.

Ce ministère est touché au cœur par une forme de défaite des idées et littéralement gangréné par le dogme gestionnaire et managérial qui imprègne la technocratie administrative, y compris en administration centrale. Le recours tous azimuts aux appels à projets en est la parfaite illustration.

DESENGAGEMENT DE L'ÉTAT, ENJEUX ECONOMIQUES ET MODELE DE SERVICE PUBLIC

Alors que le seuil mythique du 1% demeure un objectif dérisoire au regard des enjeux, le gouvernement de Macron poursuit une politique de restrictions budgétaires. Ce choix est contestable au regard du poids de la culture dans l'économie. L'intervention des pouvoirs publics dans le financement direct et indirect (les effets de levier) de la culture est déterminante. Les sommes en jeu sont très insuffisantes à l'aune de la tâche à accomplir. Seul le dogme libéral explique l'entêtement du gouvernement dans cette voie sans issue pour le service public.

Il s'agit de pousser les établissements publics dans une logique de conquête de ressources propres et de recherche de financements privés dont les vrais-faux mécénats sont la pierre angulaire. Si l'évasion fiscale des entreprises multinationales est une réalité, les établissements ne se sont pas dotés de charte éthique. Il s'agit ainsi de préparer la privatisation de ces établissements ; laquelle a d'ailleurs commencé par la présence grandissante des entreprises prestataires et de sous-traitance.

LA QUESTION TERRITORIALE : RECOMPOSITION DES POLITIQUES ET DE LA GOUVERNANCE — QUID DES COMPETENCES PARTAGEES ?

Le partenariat entre les collectivités, avec les associations et le concours de l'État, a permis un maillage culturel du territoire incarné par de nombreux équipements. Cette présence culturelle est loin de répondre aux besoins, et on voit les dégâts que causent les coupes imposées aux collectivités. La nouvelle organisation territoriale de la République s'est traduite par un affaiblissement des services publics de proximité et par un éloignement des centres de pouvoir et de décision de la réalité et des besoins quotidiens des populations. Nous luttons contre les inégalités et les fractures sociales et culturelles, qui persistent. La lutte pour une meilleure coordination de l'action de l'État et des collectivités territoriales au service de tous les usagers sans aucune exclusive doit être l'une de nos priorités.

NON AU DEPEÇAGE DU MINISTERE DE LA CULTURE PAR LES PREFETS : ET QUE VIVENT LES DRAC !

Malgré notre action, les DRAC apparaissent affaiblies à la suite des effets nocifs de la réforme territoriale et de la loi NOTRe. L'attachement aux DRAC de la ministre est une fiction. L'absence de Directive nationale d'Orientation met en exergue l'incurie du cabinet à se donner les moyens de conduire les politiques culturelles et à protéger ses services de l'appétit préfectoral. La réforme du ministère de 2021 — l'OAC ou Organisation de l'Administration centrale — a isolé son administration centrale des services déconcentrés. Les coopérations entre eux ne sont pas fécondes. Le ministère a aussi transféré en DRAC nombre de dispositifs nationaux, portés jusqu'ici par l'administration centrale, au nom de la proximité territoriale sans moyens à hauteur des besoins. Il s'agit de permettre à l'État de se désengager par des transferts et délégations de compétence, au seul motif d'économies. La situation des DRAC demeure très préoccupante. Énième étape, mais peut-être pas la dernière, est la concession d'un pouvoir réglementaire spécifique aux régions. C'est une préfectoralisation et une caporalisation de la culture qui sont à l'ordre du jour, menaçant l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire. Pis encore, l'État français a décidé en 2019 de donner la DAC Guyane au préfet ; ses missions disparaissent dans une direction des populations qui regroupe les affaires sociales, jeunesse et sport, l'inspection du travail... La situation de la Guyane illustre le retour en grâce d'une vision colonialiste de la « gestion » des territoires ultramarins.

L'ADMINISTRATION CENTRALE : TETE DE RESEAUX

De par sa proximité avec le ou la ministre et grâce à sa vision à 360 degrés sur les politiques publiques, les territoires et les disciplines, la place et le rôle de l'administration centrale doivent être renforcés dans le sens d'une meilleure coopération et animation avec ses réseaux culturels et mieux leur venir en appui. Elle doit impulser, expérimenter, évaluer les politiques culturelles en lien avec les acteurs culturels et ses services. Après la réforme de l'organisation de l'administration centrale en 2021, elle peine à animer les réseaux et à leur servir de ressources en tant que de besoin. En toute urgence, elle doit mettre au point une stratégie qui permet de répondre aux enjeux de la démocratie culturelle.

Résolution pour construire une démocratie culturelle

La première des responsabilités publiques est d'affirmer que la culture est un bien commun qui doit être préservé pour être partagé ; un bien public que tout citoyen doit pouvoir s'approprier, quels que soient son origine sociale, sa classe, son bassin de vie et ses moyens financiers. La CGT-Culture revendique des politiques publiques de la culture plus horizontales et rappelle qu'accepter le débat public et respecter la démocratie sociale doivent être les nouvelles règles du service public culturel. La transformation passe par le décloisonnement l'ouverture, l'audace, la créativité, l'expérimentation.

Les limites de l'idée de « transmission » l'amènent à se prononcer pour que la démocratie soit le maître mot de la relation aux publics. La relation à l'usager, sa participation au projet et à l'action culturels doivent être au centre de la refondation que veut porter la CGT-Culture. Cela commence par repenser la notion d'accueil, comme consubstantiel au service public de la Culture et à son accès, avec les usagers. Ces politiques culturelles doivent être inscrites dans le temps long pour satisfaire les droits d'accès à la culture et les droits culturels.

Pour les publics spécifiques, empêchés et en situation de handicap, la CGT-Culture exige que la chaîne de déplacement, la garantie de la mobilité, et la mise à disposition des outils de médiation inclusive soient bien réelles. Elle revendique des ouvertures du service public culturel avec les usagers, les associations et ONG pour construire des échanges et des partenariats.

Elle entend réaffirmer la revendication d'une progression significative du budget de la culture et son refus de la mainmise croissante des capitaux privés et du mécénat au ministère de la Culture. Elle réaffirme également son attachement au service public de l'enseignement supérieur de l'architecture et des arts au du ministère de la Culture. C'est au prix d'une politique à la hauteur des besoins en personnels comme en termes d'équipements, d'intervention et de fonctionnement que le service public culturel pourra affronter les défis majeurs qui s'ouvrent à lui et assumer les immenses responsabilités qui sont les siennes.

La CGT-Culture combat l'usage de l'économie libérale dans la Culture et revendique une économie de la culture et du tourisme durables préservant l'intégrité des œuvres et des collections, le

droit du travail, la sécurité des personnes, des biens (bâti et collections) et de l'environnement. Dans le même sens, elle exige un débat sur les modèles économiques des établissements et leurs conséquences sociale, culturelle, économique et environnementale, avec les organisations syndicales et les usagers du service public. La question de l'autonomie de gestion de ces établissements doit être ouverte.

Elle demande que les politiques tarifaires, les dispositifs de gratuité et de réduction tarifaire soient débattus avec les organisations syndicales. Le principe de gratuité s'il n'est pas la seule réponse aux problématiques de démocratisation doit être défendu et proposé partout. Les grilles tarifaires doivent être contrôlées, et harmonisées par la tutelle. Elle exige non seulement un ministère de la Culture responsable et propre refusant de contracter avec des firmes ayant des sociétés dans les paradis fiscaux, mais aussi le recensement des exonérations fiscales de nature culturelle, leur coût estimé et leur utilité sociale et écologique.

Elle rappelle son attachement au principe, d'une part, du partage de la compétence Culture entre l'État et les Collectivités et d'autre part, de l'existence des Drac comme étant le ministère de la Culture en région. C'est pourquoi, elle continue d'exiger le retour de la Dac Guyane au sein du réseau des services déconcentrés du ministère de la Culture. La CGT-Culture rappelle que la démocratie culturelle et participative, qu'elle appelle de son vœu, n'est pas un livrable. Elle nécessite de reposer les objectifs des politiques culturelles, la façon dont on souhaite les mener en impliquant les territoires et leur population. Cela nécessite de mobiliser et d'accompagner les différents acteurs, de respecter la spécificité des territoires et leur écosystème, et de recréer de l'échange et de la confiance entre les trois entités du ministère que sont le politique, l'administration centrale et les DRAC, ce qui passe notamment par la réécriture d'une nouvelle Directive nationale d'Orientation Culture. L'enjeu de la démocratie culturelle passe par une stratégie de développement de l'expertise professionnelle assise sur un parcours de formation « développement culturel/démocratie culturelle et participative » à créer pour aider les agents publics dans l'exercice de leurs missions.

THEME 3 DÉMOCRATIE

Si nous formulons l'hypothèse que la démocratie est indissociable de la culture, nous pensons que le redressement

de la démocratie sociale passera par un rapport étroit à la culture et à l'émancipation. Les droits fondamentaux, le statut général, le service public, le statut de l'œuvre, la démocratisation du travail, la lutte contre l'obscurantisme... sont autant de leviers pour revitaliser la démocratie et renforcer l'égalité des droits et les libertés.

Démocratie culturelle et démocratie sociale

LA QUESTION DES DROITS FONDAMENTAUX EST CENTRALE ET INTERNATIONALE

Les droits et libertés sont consubstantiels d'un espoir de changement. Dans le monde, les mouvements pour la démocratie se multiplient et trouvent un écho planétaire. La jeunesse est au premier rang de ces luttes. Partout, les mêmes ressorts sont à l'œuvre : les manifestant.e.s font le lien entre la démocratie, les droits et libertés, la justice sociale et l'environnement. C'est ainsi qu'une nouvelle culture politique tisse de nouveaux liens internationaux.

DES LIENS FONDAMENTAUX A REDEFINIR, POUR MIEUX LES RENFORCER ET LES DEVELOPPER

Limiter, mépriser et entraver la démocratie sociale revient à restreindre la démocratie politique et à phagocytter le débat public. Si la démocratie sociale repose en partie sur les corps intermédiaires, sur la capacité des travailleur.euse.s à s'organiser et à intervenir au nom de l'intérêt général dans la vie économique et sociale d'une entreprise, d'une administration ou encore dans le fonctionnement des organismes de protection sociale, on peut dire qu'elle fait l'objet d'une offensive politique et patronale virulente et qu'elle traverse une crise qui s'inscrit dans le contexte d'une crise des institutions et de la représentation dont on mesure à chaque élection les conséquences délétères. Pour le capitalisme débridé, les corps intermédiaires sont devenus un obstacle insupportable.

Combattre le rejet de l'autre en revendiquant des politiques publiques éducatives et culturelles fortes

La CGT a toujours combattu les idées et les thèses d'extrême droite qui portent en elles le rejet de l'étranger, le racisme et l'antisémitisme. Aujourd'hui, l'extrême droite tient un discours social et culturel visant à tromper les citoyens. Nous ne pouvons la laisser s'en prendre impunément aux repères, aux langages, et aux codes sociaux nous permettant de dialoguer, d'échanger et de vivre ensemble. Face à la tentation du repli et au retour en grâce des idées nihilistes et nauséabondes, nous avons la responsabilité d'inscrire notre action dans une perspective politique ; celle de participer à l'élaboration d'un récit narratif inclusif, qui embrasse et qui associe au lieu d'exclure, de mépriser, de discriminer et de stigmatiser. Les faits démontrent aussi que, sur les questions sociales et économiques, elle est toujours du côté des tenants du capital, jamais du côté des travailleur.euse.s. La démarche engagée par la CGT nécessite d'être déployée dans tous nos syndicats et pas seulement en période électorale. Quoi de mieux pour

combattre l'obscurantisme, le rejet de l'autre, que de revendiquer et de porter des politiques publiques éducatives et culturelles fortes accompagnées par des projets de développement de l'emploi, des services publics sur l'ensemble du territoire, de relocalisation de production industrielle.

Des points d'ancrage et des traductions concrètes

Nous pensons que le redressement de la démocratie sociale passera par un rapport à la culture et à l'émancipation. La démocratisation du travail, et ce qui donne aux travailleur.euse. et au collectif de travail sa capacité et ses droits d'agir sur son travail, doit être un champ revendicatif pour la CGT. Or, dans la dernière période, notre organisation a trop négligé le rapport du monde du travail à la culture et à la création pour pouvoir prétendre à cet objectif. Pour autant, les convictions et l'engagement des camarades et des collègues forcent le respect. Ils se battent pour défendre les politiques publiques de la culture et l'idée que ce pays a besoin d'un ministère de la culture. Nous vivons pour et par la culture, mais nous ne prenons pas le temps de débattre de cette question : le fait et l'action syndicale sont culturels au même titre que la grève et les mobilisations sont créatives et culturelles. Il y a des raisons d'espérer et de se réjouir.

La place de la société civile et des citoyens dans les conseils d'administration

Moins drôle, la composition des Conseils d'administration des établissements du ministère de la Culture reflète tout ce que la France compte de notabilités du pouvoir politique, intellectuel et économique. C'est le gratin du CAC 40 et des multinationales qui se bouscule au portillon. Le ministère de la Culture donne le spectacle d'un pouvoir engoncé dans un entre-soi, autant de barrières injustifiables contre le changement, les forces vives et les capacités inouïes de sa jeunesse. On peut faire le parallèle entre cette option politique, et la part toujours importante du mécénat défiscalisé dans les budgets des établissements. Le pouvoir de l'argent, le pouvoir politique et le pouvoir culturel ont su faire l'unité ou cause commune. Ce sont des dérives inacceptables aux confins des conflits d'intérêts.

La classe au pouvoir se donne bonne conscience

Les « mécènes » sont des multinationales expertes de la défiscalisation et, pour certaines de l'évasion fiscale, quand elles n'ont pas des accointances avec les paradis fiscaux. Le désengagement de l'État est censé être compensé par l'intervention du monde de l'entreprise. Ce système repose sur la loi sur le mécénat qui offre aux entreprises un avantage global de 85 % du montant du don. La réduction d'impôt consentie atteint 90 % du montant du don pour l'acquisition au profit des collections publiques d'un « trésor national » ou « d'une œuvre d'intérêt patrimonial majeur ». Cette loi pose la question de l'indépendance du service public culturel et de ses orientations. Elle en dit long sur l'injustice de notre système fiscal et permet à tout mécène de blanchir sa « citoyenneté fiscale ».

**STATUT GENERAL, ENTRE DEMOCRATIE POLITIQUE ET SOCIALE :
AVOIR QUARANTE ANS ET ETRE MODERNE**

On ne peut pas aborder la question du devenir du Statut général sans évoquer la situation du service public. Après des années de désengagement de l'État, les inégalités en matière d'éducation, de culture, de santé, de transports, mais aussi de justice et de sécurité sont très prégnantes. L'effacement des services publics est en partie responsable de la relégation de nombreux territoires.

Inégalités et services publics

Le service public est en crise, parfois dépassé, souvent absent. En faire le constat objectif est une nécessité si l'on veut exiger qu'il s'améliore et qu'il soit présent partout et d'abord là où les populations démunies ont besoin de lui pour vivre comme on devrait vivre normalement dans un pays développé. L'État est le garant de l'intérêt général, des libertés et des droits et d'une République prenant soin de tous, à égalité de citoyenneté et de démocratie ; une République fraternelle et juste qui ne délaisse aucun territoire, aucune jeunesse, aucune culture. Dans le respect des aspirations nouvelles de la population, il lui appartient de refonder le service public comme un outil irremplaçable et contemporain de progrès et de justice sociale, et de démocratie accessible à tous et notamment en matière d'emploi.

De l'intérêt général et des intérêts particuliers

Programmer la dislocation et la privatisation du service public, c'est mettre à mal la Fonction publique et se lancer dans une croisade antistatutaire. Le principe du contrat de travail — de gré à gré — doit devenir la norme sociale de référence pour le salariat, dans le public et le privé. Cette doxa qui préside à la loi de 2019 sur la Fonction publique a pour objectif de faire imploser le Statut général. Les personnels de l'encadrement supérieur ont subi des dispositions toxiques à leur indépendance et expertise. Et pour finir, les nominations à la tête des institutions culturelles sont le reflet d'un entre-soi sans pareil et réduisent à peau de chagrin l'intérêt général. Or, le statut général s'inscrit dans un projet de société moderne fondé sur la conscience d'un destin commun de l'humanité et l'affirmation nouvelle de valeurs universelles ; il est la condition de la défense et de la mise en œuvre de l'intérêt général contre les intérêts particuliers, le garant de l'indépendance du fonctionnaire face aux pressions, le garant de sa responsabilité quant à la continuité du principe d'égalité de traitement des usagers et à la pérennité de l'action publique ; il est l'instrument moderne dont la cohésion sociale, le développement économique et la protection de l'environnement ont besoin.

**STATUT DE L'ŒUVRE ET CITOYENNETE : CREATION ET DROITS
SOCIAUX DES CREATEURS EN DEMOCRATIE SOCIALE**

Les industries culturelles régissent les contenus et la chaîne de diffusion au risque de l'homogénéisation et de l'uniformisation de l'offre culturelle. Dans ce monde où la culture et les œuvres de l'esprit sont une marchandise comme les autres, un algorithme comme un autre, le statut de l'artiste est précaire tandis que celui des œuvres est fortement interrogé. La liberté de création doit être protégée au même titre que la liberté de programmation. Aller vers une démocratie culturelle implique d'offrir une place centrale à la création et aux artistes. Ce changement de paradigme suppose d'accepter d'être bousculé par une dynamique artistique ouvrant à un imaginaire nouveau et interrogeant le sens. Le chemin de la démocratie culturelle, de l'émancipation et du beau croise nécessairement la route d'une création foisonnante et subversive. La confrontation avec les artistes et les œuvres doit nous permettre aussi de faire le pas de côté nécessaire à la redéfinition de la démocratie sociale et du rôle et de la place des acteurs du mouvement social dans la société et dans l'espace économique et politique. Les résidences d'artistes sont aussi le lieu de ces rencontres. Il faut rappeler la puissance publique à ses responsabilités à l'égard des artistes et des créateur.trice.s qu'il est indispensable d'accompagner non pas pour « labelliser » et contrôler les contenus, mais pour libérer et ouvrir le champ des possibles.

Le soutien à la création garantit la liberté de création

Le statut de l'œuvre pose des questions de démocratie et de citoyenneté. L'œuvre est-elle une valeur et une monnaie d'échange en proie aux fluctuations du marché ou constitue-t-elle un bien commun, inaliénable et dont la fonction est universelle ? Voilà qui interroge les responsabilités publiques et celle du ministère de la Culture, notamment à travers les débats qui touchent à la colonisation et aux spoliations dans le contexte des persécutions antisémites perpétrées entre 1933 et 1945.

RÉSOLUTION POUR REVITALISER LA DÉMOCRATIE ET RENFORCER L'ÉGALITÉ DES DROITS ET LES LIBERTÉS, la CGT-Culture revendique que chaque travailleur.euse est un acteur.trice impliqué.e de la démocratie sociale. La solidarité, la fraternité et la sororité, la participation, la prise de parole et de responsabilité, la protestation et la revendication notamment de droits nouveaux, la démocratisation du travail, la lutte sous toutes ses formes, notamment par la grève, la négociation, sont autant de leviers du développement de la démocratie sociale. Il est nécessaire que la CGT-Culture identifie les freins à une syndicalisation de masse au ministère de la Culture et, à la suite, entame une campagne de syndicalisation en fixant un objectif tendant à 25 % des agent.e.s syndiqué.e.s à la CGT dans les dix prochaines années. Associer des artistes à un projet syndical de syndicalisation, de prise de responsabilité des jeunes, des femmes, de la diversité en posant les enjeux de démocratie sociale, du rôle et de la place des acteurs du mouvement social et laisser infuser est une expérience à construire pour mieux la partager.

Dans le même sens, la CGT-Culture encourage la remise sur l'établi de la démocratisation du travail en la faisant vivre à travers des expériences de collectifs de travail, de retour de ces expériences et de débats pour dessiner des droits nouveaux pour rendre effective cette démocratisation. Elle revendique haut et fort toute la modernité du statut général et met tout en œuvre pour le renforcer en tant que pilier politique et social de la République.

L'esprit démocratique du statut général doit être revitalisé non seulement par des concours réguliers de fonctionnaires tous les deux ans et par des recrutements transparents de contractuels, réellement ouverts et accessibles à tous et toutes, mais aussi par une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, par l'élaboration de nouvelles grilles indiciaires, par des recrutements massifs, tout autant que par des mesures de revalorisations des carrières ou par des mesures permettant à chacun.e de pouvoir progresser dans sa carrière. Cela passe notamment par la réunification des trois Fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière) sous un seul statut basé sur la séparation du grade et de l'emploi ; par l'abrogation de la loi Galland de juillet 1987 (réduisant la mobilité d'une Fonction publique à l'autre).

La CGT-Culture continue de revendiquer l'entrée dans le conseil d'administration des établissements culturels de la société civile, des associations d'usagers, de solidarité, du handicap, du champ social, de l'éducation populaire et le monde du travail, les Organisations non gouvernementales. La gouvernance de

ces établissements doit être renouvelée, assainie et se démocratiser. Il faut aussi nous donner les moyens de dénoncer toute forme de conflits d'intérêts. Elle lutte aussi pour la justice fiscale, dénonce les multinationales ayant des sociétés dans les paradis fiscaux, ne possédant pas de plan de vigilance pour prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur. La politique culturelle doit prendre en compte l'exigence de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Si la confrontation avec les artistes et les œuvres doit nous permettre de faire le pas de côté nécessaire à la redéfinition de la démocratie sociale et du rôle et de la place des acteurs du mouvement social dans la société et dans l'espace économique et politique, la CGT-Culture n'en revendique pas moins et n'en défend pas moins l'exception culturelle, le soutien à la création artistique comme garantie à la liberté de création, la diversité des esthétiques et les droits sociaux des artistes. Elle s'engage à travailler sur la question du statut des œuvres et à lutter contre les spoliations de biens culturels. Pour se faire, elle revendique que tout bien spolié soit rendu à son propriétaire, à la suite d'enquêtes scientifiques partagées et hors de toute instrumentalisation à des fins diplomatiques. Elle exige aussi la mise en œuvre d'un plan scientifique d'authentification de provenance des œuvres des collections nationales et la réalisation de leur restitution qui en découle dès que possible.

Résolution 3

VIE SYNDICALE

PARTIE 1 : LA VIE ET L'AVIS DES SALARIÉS

Syndicats CGT de masse et de classe

La CGT se veut depuis sa création un syndicat de masse et de classe, si l'on s'en tient à la liste électorale du CSA ministériel seuls 6% des collègues présent.e.s sur cette liste ont aujourd'hui leur carte à la CGT.

La mise en place d'une campagne de syndicalisation doit être une priorité de la direction de l'union.

La vie syndicale en lien direct avec les agents

Notre vie syndicale doit essentiellement reposer sur la vie des sections syndicales et les syndicats au plus proche des salarié.e.s. Et c'est le lien entre les salarié.e.s et les syndiqué.e.s organisé.e.s en section qui doit permettre le ressourcement permanent de notre vie syndicale.

C'est pourquoi les Heures d'Information syndicale (HMI), qui peuvent s'organiser bien plus qu'une fois par mois, les Assemblées générales avec les personnels rassemblés sur un sujet, doivent être une règle de vie structurante de nos syndicats. Chaque syndiqué.e a également un rôle à jouer au quotidien en allant à la rencontre directe des salarié.e.s et en échangeant avec eux. Le tour des bureaux et des lieux de travail doit se faire régulièrement afin de rencontrer le maximum d'agent.e.s.

La CGT-Culture s'adresse non seulement aux agent.e.s publics, titulaires et contractuels, du ministère de la Culture, aux agent.e.s de droit privé des EPIC, associations et sociétés sous tutelle du ministère, mais aussi aux salarié.e.s des sociétés d'externalisation et de la sous-traitance ainsi qu'aux autoentrepreneurs.

La CGT-Culture accueille et accompagne les différents autoentrepreneur.euse.s dans les différents syndicats de l'union.

Du syndiqué à son organisation syndicale

La vie syndicale, c'est avant tout offrir la possibilité aux camarades de s'approprier le syndicat, de s'informer, de décider collectivement. Chaque syndiqué.e de la CGT doit se voir proposer de participer régulièrement à des réunions de section. La charte de la vie syndicale doit être mise en œuvre partout dans la CGT et les syndiqué.e.s via la liste de diffusion militante doivent être destinataires d'une information spécifique.

La particularité historique de la construction de l'USPAC permet de façon consensuelle entre les syndicats de l'Union que ce soit la CGT-Culture qui représente pour la Confédération les 11 syndicats de l'union. C'est donc au niveau de l'Union que

sont attribués les mandats pour les différents congrès des structures de la CGT. Cette attribution tient compte du nombre de syndiqué.e.s de chaque syndicat local.

L'articulation de l'activité des syndicats et de celle de l'Union

Les syndicats CGT de ce ministère se sont organisés autour de secteurs d'activités relevant de missions de service public, qui constituent par définition des sujets revendicatifs transversaux. Il faut donc non seulement rappeler, mais faire vivre concrètement l'article 21 des statuts confédéraux qui prévoit d'une part que chaque structure dispose d'une pleine autonomie d'expression de décision et d'action, et que d'autre part, ces structures recherchent entre elles, en permanence, la coopération et la complémentarité. Dans ce sens il est important que chaque syndicat puisse compter sur un camarade du SN qui soit identifié comme « référent » et dont le mandat est de faire le lien syndicat/union.

Notre vie syndicale avec les structures professionnelles (fédérales), territoriales (UD/UL) et confédérales.

Si on pouvait faire réellement le bilan de l'implication des adhérent.e.s dans les structures territoriales de la CGT, les unions locales (UL) et les unions départementales (UD), nous serions surpris du nombre impressionnant, vis-à-vis de ce que nous sommes (moins de 2000 adhérents), de camarades dans les directions de structures territoriales. C'est ce qui fait la force de la CGT-Culture et sa culture syndicale. Confrontés au monde réel de l'interprofessionnel, nos camarades donnent à voir et enrichissent ainsi leur section, syndicat, union de la réalité du monde du travail au-delà de la Fonction publique. Inversement la lutte pour le maintien et le développement du service public ne peut se faire sans le soutien et la compréhension des autres travailleurs. Rien de mieux pour cela que de militer dans les UL ou UD.

C'est aussi proposer aux camarades des UL ou UD de les inviter et porter à leur connaissance nos HMI, préavis de grève et AG de grève.

Donnons les moyens aux camarades d'investir ce champ interprofessionnel caractéristique de la culture de classe de la CGT.

En 2017, la CGT-Culture a acté par congrès son affiliation complète et unique dans le champ fédéral à l'Union fédérale des syndicats de l'État de la CGT (UFSE-CGT). Pour répondre aux attaques sur les salaires les carrières, les missions, l'emploi et le service public, seule une structure syndicale de l'ensemble de la fonction publique d'État peut répondre.

Notre participation militante dans les branches d'activités revendicatives de l'UFSE doit se poursuivre et se développer dans les thématiques proposées et ces travaux seront présentés à la commission exécutive régulièrement.

La CGT-Culture informera le pôle juridique de l'UFSE-CGT de ses actions en justice et des jugements rendus et participera à ses travaux de coordination.

La CGT-Culture invite régulièrement la direction de l'UFSE-CGT pour la présentation de dossiers tels les retraites ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

La CGT-Culture demande à l'UFSE d'avoir un rôle de coordination et d'échange entre les syndicats CGT des différents ministères dans les territoires autour de collectifs Fonction publique.

Les réflexions et les revendications dont nous discutons de congrès en congrès concernant la démocratie culturelle et les politiques publiques culturelles doivent être portées au niveau confédéral. Il est fondamental que la CGT-Culture s'implique dans les travaux confédéraux qui porteront sur ce thème ainsi que dans les collectifs ou commissions qui traiteront de ces sujets.

PARTIE 2 : L'OUTIL SYNDICAL, NOTRE ORGANISATION, NOTRE FONCTIONNEMENT

La CGT-Culture a toujours fonctionné à la fois comme un syndicat et comme une union professionnelle. Aujourd'hui, elle est plus que jamais une union de syndicats, mais sans que cela se traduise dans ses instances. Outre le Congrès, la seule instance où les syndicats sont représentés « ès qualités » est le Comité général.

La nécessaire représentation des syndicats se fait donc au travers de la commission exécutive et même du bureau national alors que ces deux instances ne sont pas statutairement faites pour cela. Cela n'aide pas à la recherche de la meilleure articulation entre l'activité des syndicats et l'activité de l'Union.

Avec l'arrivée du Covid et du télétravail, le lien entre les travailleur.euse.s et les organisations syndicales s'est affaibli, l'employeur use de tous ses pouvoirs pour isoler encore plus les salarié.e.s, comment faire pour organiser des salarié.e.s qui ne sont plus présent.e.s sur leur lieu de travail ?

L'outil de visioconférence encore peu présent au début de la pandémie s'est renforcé sur les deux dernières années, même si cet outil reste très pratique pour nous réunir rapidement avec les camarades les plus éloignés sur des sujets d'actualités brûlants, il n'en est que pire pour nos relations et l'enfermement de certains militant.e.s. Partout à la CGT des bureaux et des permanences se vident, comment accueillir les travailleur.euse.s en difficulté et de plus en plus nombreux.euses ?

Face à ce constat, il est néanmoins important d'évoquer que les pratiques professionnelles et militantes ont évoluées avec les outils numériques durant le confinement et ont, paradoxalement, aussi favorisé certains liens qui n'existaient pas jusqu'alors (groupe Whatsapp avec des syndiqué.e.s ou des élu.e.s d'instance...) facilitant des échanges, des interactions et certaines participations (visioconférence avec des camarades éloigné.e.s et ayant des responsabilités familiales ainsi que des HMI à périmètre très large ou des réunions de syndiqué.e.s par région).

Pour autant, ces outils doivent être utilisés avec une certaine prudence et discernement et notamment protéger la vie professionnelle et personnelle.

Concernant le dialogue social, nos élu.e.s et mandaté.e.s sont de plus en plus mobilisé.e.s par des réunions avec l'administration. De fait, ils ont de moins en moins de temps pour construire, avec les personnels, le rapport de force (HMI, AG, tracts, pétitions, rassemblements, grèves, mobilisations de l'opinion publique, etc.) nécessaire à de véritables avancées, d'autant plus dans le contexte d'austérité et de régression sociale que nous connaissons. Cela pose donc la question de notre participation à l'ensemble des réunions convoquées par l'administration, cela signifie aussi d'utiliser les instances représentatives du personnel de manière différente. En bref, de revoir de façon urgente nos manières de faire, de passer plus de temps avec les personnels et moins avec l'administration ; de considérer que la construction du rapport de force, dans ces formes les plus variées, précède toute négociation. **Il est impératif que les élu.e.s et mandaté.e.s soient présent.e.s aux préparations des réunions pour améliorer le rapport de force auprès de l'administration.** Par ailleurs, l'administration a développé ces dernières années des stratégies visant à intégrer les organisations syndicales et les personnels dans la manière d'appliquer à l'échelle locale les plans d'austérité décidés nationalement. Chaque syndiqué.e doit comprendre l'impasse de cette nouvelle forme mortifère de cogestion, car elle consiste à faire porter aux organisations syndicales et aux personnels le choix des sacrifices qu'ils devront subir plutôt que de les combattre.

Nos instances de direction

1) le congrès

Le Congrès de la CGT-Culture se déroule tous les 3 ans sur une durée de cinq jours. Le Congrès peut être avancé d'une année s'il tombe l'année des élections professionnelles.

2) le comité général

Il est convoqué à mi-mandat, ou chaque fois que nécessaire, sur décision de la commission exécutive. Il se déroule sur une journée, il précise et examine la priorisation des orientations définies lors du précédent congrès ; seuls les syndicats peuvent proposer des amendements et/ou des candidatures pour remplacer des membres de la CE ou de la CFC qui ont quitté leur mandat ou qui n'ont pas participé aux réunions. Ces nouveaux

membres de la CE ou de la CFC devront être élus par le comité général selon les règles en vigueur au congrès. Le nombre de représentants des syndicats est fixé par la commission exécutive et leur répartition est proportionnelle au nombre de cotisations sur l'année n-1.

3) la commission exécutive

Elle se réunit au moins toutes les 8 semaines. Les réunions des CE doivent faire systématiquement l'objet de relevés de décision sous la responsabilité du Secrétariat national et transmis aux membres de la CE. Elle est composée au maximum de 60 membres élus par le Congrès.

Un ordre du jour est transmis en amont à ses membres.

4) la commission financière et de contrôle

Elle est composée de 5 membres.

5) Le bureau national

Le Bureau national se réunit 4 fois par an et en tant que de besoin. Des réunions régulières de tout ou partie du Secrétariat national avec les secrétaires généraux des syndicats ou leurs représentant.e.s se tiennent 4 fois par an et en tant que de besoin.

6) le secrétariat national

Il est composé d'un nombre maximum de 10 secrétaires dont, en son sein :

Secrétaire(s) général.e.(s)

Secrétaire(s) général.e.(s) adjoint.e.(s)

Secrétaire Administrateur.ice

Les Secrétaires nationaux se répartissent les responsabilités suivantes :

- la politique financière,
- la politique revendicative
- l'organisation et la vie syndicale
- la communication

PARTIE 3 : NOTRE DÉMARCHE SYNDICALE AUTOUR DE TROIS AXES :

1) la revendication

Le rôle de la CGT-culture est d'impulser les luttes transversales en lien avec les syndicats, il est également d'aider les syndicats dans le développement de leurs luttes sectorielles. Les questions revendicatives seront celles qui nécessiteront le plus la création de commissions thématiques, d'animateurs de réseaux avec les camarades de la commission exécutive et des syndicats. La question de la transversalité des luttes se pose au niveau ministériel, interministériel et interprofessionnel. Une des tâches des camarades en charge des questions revendicatives sera de faire connaître et de mettre en débat les contenus revendicatifs élaborés par nos congrès. Pour cela, la CGT Culture peut aussi s'adresser à l'ensemble des syndiqué.e.s ou des personnels par le biais de questionnaires en ligne afin de mieux prioriser nos

revendications et co-construire nos cahiers revendicatifs. Les actions syndicales symboliques ou massives qu'on mène à tous ces niveaux renforcent notre combativité dans un esprit fraternel.

2) l'organisation et la vie syndicale

Il s'agit d'un sujet sur lequel nous avons le plus à travailler, et tout doit être mis en œuvre pour qu'un ou plusieurs camarades au sein du Secrétariat national soient chargés de suivre cette question. Nous avons un travail à accomplir sur notre connaissance de l'évolution de la composition du salariat au ministère, sur notre connaissance des syndiqués. Le lien doit être fait avec les résultats des dernières élections professionnelles afin d'aider les syndicats à construire une campagne de syndicalisation. C'est également le rôle de l'Union d'aider les syndicats qui le demandent à construire leur propre vie syndicale afin notamment de garantir à chaque syndiqué le droit de participer à des réunions de syndiqués et de pouvoir s'approprier le syndicat et l'activité syndicale autant dans la discussion et la délibération que dans l'action. Dans cet objectif, une attention accrue doit être portée à l'accueil des nouveaux syndiqués.

La connaissance des syndiqués et du salariat passe aussi par l'utilisation d'outils dédiés tels que le Cogitiel et le suivi d'un fichier adresse et mailing des agents. Le renseignement du Cogitiel sera pour l'Union comme pour les syndicats l'outil pour travailler à la continuité syndicale.

La vie syndicale, c'est également la définition et la mise en œuvre d'un plan de formation syndicale répondant aux besoins des syndiqués. Il est important que chaque syndiqué.e se voit proposer la formation d'accueil (« s'impliquer dans la CGT ») et celles de niveau 1 et 2 (« participer à la vie de la CGT » et « développer la CGT »). Les stages sur la fiche de paie, sur la communication syndicale doivent continuer à faire partie du programme de formation. Les représentants du personnel dans les instances doivent pouvoir bénéficier de formations SYNDICALES pour l'exercice de leurs mandats. Des formations seront proposées aux syndicats (membres des SN et responsables de sections) afin de leur permettre d'acquérir des compétences dans l'utilisation d'outil commun comme le Cogitiel, des logiciels de communication... De la même manière, les membres de la prochaine direction de l'Union devront être formés sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre les idées d'extrême droite ainsi que sur le rôle d'une direction syndicale. plus généralement, il s'agit de se former aux mandats, à la responsabilité et tout au long de la vie militante (cette formation sera également proposée aux SG et SG adjoints des syndicats de l'Union.)

La montée en responsabilité des camarades au sein des sections, des syndicats et de l'union doit s'accompagner des modules de formation syndicale notamment les stages de 5 jours ex-niveau 1 (participer à la vie de la CGT ?) délivré en

union locale et ex-niveau 2 (développer la CGT ?) délivré en union départementale en deux fois 5 jours.

3) la communication

La communication syndicale la plus efficace sera toujours celle qui met en relation directe les agent.e.s du ministère et les militant.e.s, par la distribution de tracts, le dialogue, l'assemblée générale, l'heure d'information syndicale....

La communication syndicale, c'est également la diffusion et donc la production de contenus d'information et d'analyse, **notamment celle de communiqués suite aux instances représentatives.**

Sur ce point, la CGT-Culture et les syndicats qui la composent ont œuvré pour mettre à disposition du personnel et des syndicats les ressources nécessaires au débat et à la compréhension des enjeux.

De ce point de vue, si les outils tels que le site internet ou les réseaux sociaux ont pu se mettre en place, une réflexion sur la pertinence des médias et le formalisme de notre communication reste à faire.

Si les formats tels que le *Culture au poing* ou les « 4 pages » pouvaient être repris, il nous faut également produire plus de contenus qui sont lus ou vus (vidéos) plus rapidement. À cette fin, il serait judicieux que celles et ceux qui sont amenés à réaliser les communications aient suivi le stage CGT sur la communication syndicale et puissent bénéficier de formations sur des outils d'information (ex- faire vivre un site internet et des réseaux sociaux, faire de l'infographie...).

Il importera de cibler davantage les destinataires de la communication par mails, en créant et en tenant à jour des listes de diffusion dédiées (ex. tracts sectoriels) afin de ne pas trop accentuer l'« infobésité » que subissent déjà bon nombre de collègues et camarades. Par ailleurs, les chiffres du nombre de vues du site internet montrent qu'une marge de progrès existe, mais pour cela il est nécessaire qu'une réflexion collective s'engage afin de mieux utiliser cet outil.

La permanence nationale : une contribution essentielle

À cela s'ajoute la question dite de la permanence nationale du syndicat. Elle est constituée des membres du Secrétariat national, des camarades de l'accueil téléphonique et du pôle financier, et la présence de permanents des directions nationales des syndicats hébergés sur place. Ces camarades sont en charge de l'animation de leur secteur. Régulièrement, ils donnent un coup de main technique pour les envois et les tirages de tracts ou du journal.

En fait, la permanence nationale pourrait être aussi renforcée par des camarades, pas forcément membres de la CE, pour appuyer le travail technique et matériel de la permanence nationale pour la mise en œuvre des orientations définies par la direction de l'Union. Pour cela, il faut là aussi s'en donner les moyens avec l'octroi d'ASA permanence.

Des réunions régulières devraient être faites au sein de la permanence pour la cohésion et pour son bon fonctionnement.

La politique financière, c'est quoi ?

C'est prendre des décisions politiques sur nos recettes et nos dépenses, les prioriser et les analyser tous les ans à travers les budgets prévisionnels et les bilans en lien avec le SN, la trésorière, son adjointe, mais aussi avec l'analyse de l'expert-comptable. Les budgets prévisionnels et leur ventilation sont votés en commission exécutive.

C'est faire vivre le réseau des trésoriers des syndicats de l'union, en les réunissant au moins une fois par an.

C'est aider tous les trésoriers de l'union en leur apportant notre expertise dès que cela est nécessaire.

C'est prendre en compte l'avis et les recommandations de la CFC.

Droit liberté action juridique (DLAJ)

Dans la perspective de l'article 18 des statuts de la CGT-Culture, il nous faut agir en justice notamment « pour la défense des intérêts des buts visés dans ses statuts ». Cette orientation statutaire invite à prendre le temps et le soin d'une analyse rigoureuse et partagée avant de décider collectivement de s'engager dans de telles stratégies.

L'action juridique est un outil complémentaire et non substituable à l'action syndicale. C'est un instrument dont il s'agit de nous emparer pour en faire usage en vue de conquérir plus de justice sociale.

