CGT-Culture RAPPORT D'ACTIVITÉ de la XIII^e mandature 2023 - 2026

AVANT-PROPOS **4**

I. NOS LUTTES **6**

Nos luttes pour les missions, emplois, salaires et carrières **6**

Un début de mandat dans un contexte de luttes 6

Journée Culture du 20 juin 2024 : lutte pour le service public culturel 6

Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 : une période à haut risque pour les droits 7

Personnels contractuels : justice pour les enseignant·es, mauvais tour pour les autres 7

Démocratie culturelle et enseignement/recherche : une DG sans moyens politiques 9

« Bloquons tout » : la CGT aux rendez-vous de la rentrée sociale 2025 10

Conflit social au Louvre : la victoire à portée de mains 11

Nos luttes pour la santé et les conditions de travail **12**

Maintenir l'existence des prérogatives des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) 12

Défendre une politique d'amélioration des conditions de travail, obtenir des droits pour les personnels en matière de santé physique et mentale au travail 13

Pour une politique de prévention primaire des risques déjà identifiés basée sur les réalités de travail des personnels 13

Pour de nouveaux droits en matière de santé des femmes 14

Pour une politique de prévention des risques nouveaux 15

Maintenir les droits sociaux des agent·es en matière de santé au travail 15

Soutenir les camarades des F3SCT locales 15

Animer coordonner une nouvelle délégation 15

Nos luttes pour l'action sociale **16**

Un contexte de transformation et de vigilance 16

La mission IGAC : un audit structurant pour les associations du ministère 16

Mayotte : une vigilance interministérielle et ministérielle constante 16

Mutuelles et protection sociale complémentaire : un suivi rigoureux 17

Formation spécialisée en action sociale interministérielle : une instance concurrente au CIAS .. 17

Conseils médicaux, Commissions des secours ou des prêts : un soutien indispensable aux agent·es en fragilité 17

Une action du quotidien et des vigilances à maintenir 18

Nos luttes féministes **18**

Pour l'égalité professionnelle au ministère de la Culture 18

Les journées internationales de lutte pour les droits des femmes 19

Les journées internationales de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes 20

Nos luttes pour les libertés syndicales : un enjeu vital **20**

Dans les musées 21

Dans les monuments 21
Dans les écoles 21
Dans les bibliothèques 21
Nos luttes contre les fachos 22
Conflits mondiaux et internationale fasciste 22
Des idées nauséabondes dans les médias et le secteur culturel 22
Formation : VISA et CGT-Culture 23
Groupe de travail de la commission exécutive de la CGT-Culture 23
II. NOTRE VIE SYNDICALE 24
La CGT-Culture, un lieu de fraternité 24
Dans la lutte 24
Dans la convivialité 24
Dans une nouvelle permanence 24
La vitalité démocratique des instances de l'Union 24
Une évolution voulue du fonctionnement de la commission exécutive 24
Vers un rôle plus actif du bureau national ? 25
Un secrétariat national tourné vers l'organisation du travail avec des référent·es par secteur 26
Le comité général : débattre, rassembler et créer du lien entre camarades 26
La vitalité syndicale des militant·es 26
Une syndicalisation en augmentation continue 26
Une formation syndicale en forte dynamique 27
L'implication de la CGT-Culture en hausse dans les structures de la CGT 27
III. NOTRE COMMUNICATION 28
Ouvrir la CGT-Culture au plus grand nombre 28
La communication aux camarades 28
La communication aux personnels 29
La communication aux médias et aux élu·es 29
Le site internet de la CGT-Culture 30
Un site tout beau tout neuf 30
Le site en chiffres : des publications et consultations en hausse 30
Élargir notre influence avec les réseaux sociaux 31
X (ex Twitter) 32
Instagram 32
Facebook 32
Bluesky 32

Avant-propos

La XIII^e^ mandature de la CGT-Culture s'étale sur une période relativement courte de deux ans et 4 mois, partant de l'élection de la nouvelle direction de la CGT-Culture le 17 novembre 2023 à la Commission exécutive du 8 avril 2026 qui en présente le bilan aux délégué·es du XIV^e^ congrès. Quelles raisons expliquent le raccourcissement du mandat à deux ans et quatre mois ? Un amendement voté à l'ouverture du XIII^e^ congrès de 2023 empêche désormais toute prolongation du mandat au-delà de 3 ans. Dans ces circonstances, il n'était pas envisageable d'organiser le congrès de la CGT-Culture à l'issue d'une période de trois ans, en novembre 2026, c'est-à-dire à quelques jours du scrutin des élections professionnelles qui auront lieu entre le 3 et le 10 décembre. La commission exécutive a donc décidé d'organiser le XIV^e^ congrès en mai 2026, au moins 6 mois avant l'échéance électorale, afin de se donner le temps nécessaire à la campagne pour la conduire dans les meilleures conditions de réussite.

Le XIII^e^ mandat de la CGT-Culture est marqué par une période de réformes structurantes au ministère, d'instabilité institutionnelle et de chaos politique inédite dans l'histoire de la V^e^ République.

À peine sortis du XIII^e^ congrès, une première mobilisation de la filière des métiers d'art préparée de longue date et des agent·es du Centre Pompidou en grève envahit le comité social d'administration ministériel (CSA-M) de décembre 2023 et pousse vers la sortie la ministre de la Culture, qui sera remplacée quelques semaines après. Cette action conjuguée à d'autres non moins déterminées a néanmoins permis d'obtenir un plan de repyramidage pour les métiers d'art revendiqué depuis la sortie du COVID. La mobilisation de Pompidou s'éteindra peu de temps après par la signature d'un protocole inachevé de sortie grève entre la ministre récemment nommée, Rachida Dati, et les organisations syndicales majoritaires à Beaubourg, Force Ouvrière et CFDT. Poussée par des ambitions politiques personnelles, la ministre ne cessera de bousculer l'organisation des services jusqu'à son départ en mars 2026.

Dans la continuité des crises politiques précédentes, en particulier celle qui concerne la séquence autoritaire du 49.3 sur le report de l'âge légal de départ à la retraite, le Président de la République dissout l'Assemblée nationale après les élections européennes de juin 2024. À l'appel de la confédération, la CGT-Culture appelle à soutenir le Nouveau Front Populaire et participe activement à travers tous·tes ses militant·es à la campagne électorale législative. Le résultat est sans appel. Déjouant les pronostics des sondeurs, le NFP obtient 182 sièges sur 577, soit une majorité relative à l'Assemblée nationale. Le RN obtient 143 sièges, Ensemble obtient 163 sièges et l'union de la droite 68 sièges. Le président de la République refuse cependant de désigner un gouvernement issu de la majorité à l'issue des résultats, même relative. Il s'ensuit une période d'instabilité gouvernementale avec une succession de gouvernements éphémères. Au total, 5 Premiers ministres se sont succédés sur une période de deux ans et quelques mois et 3 ministres de la Culture : Rima Abdul Malak, Rachida Dati qui traverse 5 gouvernements, et Catherine Pégard.

À l'instabilité politique et institutionnelle se sont ajoutées des basses manœuvres budgétaires. En 2024 comme en 2025 des crédits sont votés par le Parlement dans la loi de finances pour la revalorisation des contractuel·les (9 millions d'euros en 2024 et 11 millions en 2025). Dès février 2024, un premier décret portant annulations des crédits mettra un terme à la négociation salariale. L'enveloppe 2025 a pu être utilisée pour un tiers au profit des enseignant·es contractuel·les mais le reliquat de 6.7 millions connaîtra le même sort qu'en 2024. Au ministère, le budget 2026 présente une année blanche pour la rémunération des personnels dont les conditions de travail se détériorent par d'importantes suppressions d'emplois dans des services déjà en tension.

Première organisation syndicale du ministère de la Culture, la CGT-Culture porte une responsabilité particulière en termes d'unité intersyndicale pour peser sur les sujets majeurs et répondre aux attentes des personnels. En pleine crise institutionnelle, elle propose des réunions hebdomadaires en intersyndicale et parvient à faire porter ses revendications à l'ensemble des syndicats représentatifs au ministère, c'est-à-dire la CFDT, SUD, la FSU et l'UNSA ; la CFTC n'a pas participé à ce mouvement. L'unité revendicative permet de canaliser la dispersion syndicale et d'éviter de donner à l'employeur des opportunités de division dans lesquelles il n'hésite pas à s'engouffrer. Elle aura permis *a minima* d'arracher à la ministre un CSA-M spécial emplois ainsi qu'un rapport de l'inspection générale des affaires culturelles.

Dans une période de régression sociale et d'inversion des valeurs, de nombreuses attaques contre les personnels CGT ont été recensées, notamment après que la CGT-Culture annonce son soutien au vote Nouveau Front Populaire en juin 2024. Les remontées des heures mensuelles d'information (HMI) ont montré l'inquiétudes des agent·es vis-à-vis de l'extrême droite et l'appel à voter NFP a pu en gêner certain·es. L'analogie entre les extrêmes relayée par les médias et le Président de la République a eu pour effet de tendre les relations entre agent·es et visiteur·euses dont la parole réactionnaire se libère. Si les messages contre l'extrême droite peuvent faire perdre des adhérent·es, ils permettent néanmoins de clarifier les positions de la CGT en termes de transformation sociale antifasciste. Les camarades ont insisté sur l'importance de rappeler que la CGT lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Aux tensions qui naissent sur les lieux de travail s'ajoutent des tensions entre camarades au sein de l'organisation. Depuis le début du mandat, la CGT-Culture s'est consacrée et continue de se consacrer à apporter une écoute et un accompagnement aux conflits qui naissent au sein des syndicats de l'Union et à la demande de ceux-ci. Recevoir, écouter, apporter des solutions sans se substituer aux décisions qui relèvent des seules prérogatives des syndicats. L'unité entre les syndicats de l'Union et dans les syndicats est une priorité essentielle de la CGT-Culture. La CGT-Culture est forte quand ses syndicats sont forts et inversement.

Dans ce contexte, la CGT-Culture a choisi de renforcer le caractère démocratique de ses processus de décisions internes. À travers une commission exécutive permettant une plus grande participation de ses membres (limitation à 3 minutes par intervention) comme à travers la multiplication des décisions soumises à votation, la CGT-Culture continue d'être un espace d'exercice effectif et d'approfondissement des pratiques démocratiques. Dans cette ambiance de fin de règne de la macronie qui voit la démocratie reculer au ministère, dans le pays et aussi dans le monde, où l'austérité budgétaire prendre le pas sur les missions de service public, l'Union CGT-Culture a proposé une orientation qui a permis de consolider et renforcer ses bases militantes (+130 adhérent·es pendant le mandat). Forte de ses dix syndicats, de ses valeurs et de ses revendications élaborées au plus près des personnels, la base militante approche le seuil symbolique des 2 000 adhérent·es.

Sur chaque sujet, chaque lutte, chaque journée de mobilisation nationale, chaque réforme engagée par l'administration, la CGT-Culture et ses syndicats se coordonnent et mettent en œuvre l'ensemble de leurs moyens syndicaux : décharges horaires, heures mensuelles d'information, assemblées générales, communiqués et tracts, pétitions, préavis de grève et négociations. Face aux attaques multiples des ministres de la culture et de leur gouvernement, la bataille s'engage la plupart du temps pour la préservation de l'existant que les ministres successifs et leurs cabinets tentent de démanteler. Cela ne doit pas nous empêcher d'agir pour conquérir de nouveaux droits.

I. Nos luttes

Nos luttes pour les missions, emplois, salaires et carrières

Un début de mandat dans un contexte de luttes

Ce bilan ne dresse pas la liste exhaustive de toutes nos actions, luttes, grèves et mobilisations pendant la XIII[e] mandature mais s'attache autant que possible à regarder à la loupe les plus emblématiques pour en tirer les meilleurs enseignements. C'est dans un contexte fondamentalement régressif en termes de budgets, de droits et de libertés que l'hiver 2024 démarre.

Au ministère de la Culture, de nombreux secteurs étaient alors en lutte[1]. Les personnels du Centre Pompidou étaient mobilisés avant sa fermeture pour 5 ans de travaux sur des demandes de garanties sur l'emploi, les salaires et la non-externalisation de leurs missions. La Bibliothèque publique d'information était aussi mobilisée autour du devenir des œuvres dans le cadre du déménagement (près de 80 000 livres cédés, revendus ou détruits) et du climat social délétère. 200 agent·es de la filière des métiers d'art ont interpellé la ministre au CSA-M des pertes de transmission de savoir-faire en l'absence de concours. Au Centre des monuments nationaux, les personnels étaient mobilisés pour une juste compensation de leur engagement professionnel face à une surfréquentation des sites. 400 agent·es du musée du Louvre se sont rassemblé·es devant le ministère pour conserver le montant de leurs primes et compensations de fin d'année. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les agent·es du musée des Arts Décoratifs ont occupé le ministère pour exiger une revalorisation de leurs salaires à hauteur de l'inflation. Tous les ingrédients de la colère étaient réunis pour rassembler le plus largement les personnels du ministère de la culture autour de revendications communes.

Journée Culture du 20 juin 2024 : lutte pour le service public culturel

La journée Culture du 20 juin 2024 est une des plus grandes manifestations organisées au ministère de la Culture. Après le score important du RN aux élections européennes, le Président de la République dissout l'Assemblée nationale début juin 2024. Initialement pensée pour la défense des missions, des salaires, emplois et conditions de travail, la journée culture sera donc l'occasion de rappeler l'importance d'un service public culturel fort pour une plus grande cohésion sociale, l'émancipation des individus et le respect des droits et libertés fondamentales.

Décidée par la première commission exécutive de décembre 2023, l'appel à manifester est porté par l'intersyndicale Culture en coopération avec la CGT-Spectacle. Après l'organisation de 60 HMI, un préavis de grève reconductible, une plateforme revendicative qui fait date, le rendez-vous commence par un discours de la CGT-Culture sur *2024 : année zéro pour les salaires*, suivi d'une intervention de la Fédération du spectacle et de la secrétaire générale confédérale Sophie Binet. Si les secteurs de la culture sont représentés de manière hétérogène, le cortège est composé à 90% de camarades et sympathisant·es CGT et réunit plus de 1000 manifestant·es : travailleur·euses de tous les secteurs culturels, privés comme publics, tels que l'archéologie, les monuments nationaux, les manufactures, les bibliothèques, le spectacle, les musées, les écoles, les archives, l'administration centrale et les directions régionales des affaires culturelles.

À l'arrivée sur la place du Palais-Royal, la ministre a refusé de recevoir une délégation au motif qu'elle était trop importante et que les slogans des cortèges n'étaient « *pas corrects* » envers elle. En dépit de l'absence d'espace de négociation avec le ministère, le mouvement social a permis le déblocage de certaines de nos revendications : reprise de la négociation Albanel en 2025 par l'inscription d'une

[1] Un ministère et une ministre rattrapés par l'actualité des luttes, déclaration liminaire au CSA-M du 07/12/23

mesure budgétaire pour les contractuel·les dans le projet de loi de finance (PLF), repyramidages des filières accueil et surveillance et métiers d'arts. Par ailleurs, la journée du 20 juin 2024 a marqué le point de départ d'une nouvelle structuration de l'intersyndicale. À compter de septembre 2024 et à l'initiative de la CGT, des réunions hebdomadaires vont permettre de porter de manière assez systématique des revendications unitaires. C'est le cas notamment de l'organisation d'un comité social d'administration extraordinaire consacré à l'emploi. Si le CSA-M ne s'est pas encore réuni à ce jour, il a d'ores et déjà donné lieu à une enquête de l'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) sur la situation de l'emploi dans le champ ministériel qui servira de base de discussion à l'instance. Notre analyse de l'ajournement permanent de l'organisation de ce CSA-M emplois découle du caractère explosif du contenu du rapport de l'IGAC certainement déjà sur le bureau de la ministre.

Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 : une période à haut risque pour les droits

En amont du CSA-M spécial JOP du 9 février, la CGT-Culture dénonçait le manque de préparation en termes de mesures de prévention. Lors de l'instance, l'administration s'est opposée à nos principales revendications[2].
Une commission exécutive spéciale a été organisée le 2 avril 2024 sur le sujet unique des jeux olympiques et paralympiques pour, d'une part, analyser la note de la DGAFP sur l'accompagnement des agent·es public·ques pendant les JOP et, d'autre part, décider collectivement de l'opportunité d'un préavis de grève CGT-Culture et des syndicats de l'Union pendant la période. Les camarades ont fait valoir que les JOP pourraient être utilisés par le gouvernement comme une nouvelle expérience de muselage à ciel ouvert. Les agent·es de centrale se voient imposer des congés les 10 mai et 16 août ; cette tendance autoritaire tend à se reproduire à la moindre occasion. Une vigilance particulière a été aussi portée aux prestataires extérieurs (déplacements) et aux étudiant·es des écoles nationales supérieures susceptibles d'être délogé·es.

L'analogie avec les confinements de la période COVID permet à la CE de rappeler les prérequis indispensables à la gestion des services publics en situation dégradée. Il a ainsi été décidé par vote de demander à chaque direction de site la liste des « agent·es indispensables » ainsi que des règlements de visite quand elles et ils accueillent du public. En dénonçant les discriminations entre agent·es posté·es (non télétravaillables) et non posté·es (télétravaillables), il a été décidé de revendiquer des dispositifs d'accompagnement RPS (risques psycho-sociaux) spécifiques à la période des JOP (risque attentat, canicule, saturation et agressivité dans les transports) et sur les lieux de travail… Sont également revendiqués des aménagements horaires (modification des cycles et des horaires de travail) après consultation des comités sociaux d'administration de proximité et en cas de fermetures exceptionnelles d'établissements, la limitation du nombre de jours de congés imposés après consultation des CSA de proximité. Enfin, la CE a voté pour revendiquer une prime JO pour tous les agent·es mobilisé·es directement ou indirectement pendant la période des jeux avec un socle minimum de 500 € pour tous modulables jusqu'à 1900 € en fonction des contraintes ou surcroit d'activité supplémentaire.

À l'unanimité, la CE a décidé de déposer un préavis de grève national sur une période longue en amont et en aval des JOP. Les syndicats de l'Union ont été invités à déposer des préavis de grève dans leur secteur sur le modèle du préavis national. Si la plupart de nos revendications n'ont pas été satisfaites, la pression exercée sur le ministère par nos actions et nos communications a clairement limité les dérives managériales et autoritaires de l'administration.

Personnels contractuels : justice pour les enseignant·es, mauvais tour pour les autres

L'accord signé le 14 mars 2025 offre un cadre salarial juste et digne pour les personnels contractuels enseignants du supérieur culture : amélioration immédiate du pouvoir d'achat, déblocage de l'indice fixe, progression automatique à l'ancienneté et réparation du préjudice de carrière. Dans la droite ligne

[2] Retour sur le CSA ministériel du 9 février 2024

d'ENSA EN LUTTE en mars 2023, c'est la CGT-Culture qui obtient que l'accord de méthode inclût les enseignant·es contractuel·les des écoles nationales supérieures d'architectures et d'art ainsi que des conservatoires nationaux supérieurs de musique et danse et d'art dramatique. Mais la possibilité de travailler à la réparation de leur situation indigne n'était pas encore dans l'agenda social de 2023 ou 2024.

Au début des échanges, nous avons fait face à deux blocages. Le premier était idéologique, la CGT défendant la revalorisation indiciaire et l'administration la création d'un régime indemnitaire. Le second est devenu budgétaire puisque dès février 2024 un décret annule les crédits (9M€) inscrit en loi de Finances pour la revalorisation du cadre de gestion Albanel[3]. À la suite de ce rabot, plus rien ne se passe jusqu'à l'annonce du PLF 2025 qui alloue une enveloppe de 11M€. À l'automne 2025, la reprise des échanges avec le ministère bute sur une nouvelle provocation de l'administration : proposer aux agent·es contractuel·les une *désindiciarisation* de leur salaire en échange d'un régime indemnitaire revalorisé.

Pour sortir de ce nouveau piège idéologique susceptible de nous conduire à une dénonciation de l'accord, la CGT propose de reprendre la négociation Albanel par le volet contractuel·les enseignant·es. La solution présente deux avantages. D'une part, elle permet de respecter les principes de l'accord de méthode par la création de grilles indiciaires cadencées à l'ancienneté. D'autre part, elle permet de traiter une urgence sociale pour les contractuel·les des ENSA bloqué·es à un indice fixe proche du SMIC. Il s'agissait par ailleurs de mettre en œuvre une mesure prévue par la circulaire Filipetti. Mais tout le monde n'est pas d'accord en interne comme en externe. Après l'examen attentif par toutes les parties prenantes, délégation GCT, intersyndicale et administration, la décision est prise de lancer la négociation sur les enseignant·es contractuel·les.

Limité initialement aux seuls CDI payés par les écoles d'architecture (Titre 3), le périmètre est au fur et à mesure de la négociation étendu aux CDD des établissements ainsi qu'aux enseignant·es payé·es par le ministère des 21 ENSA (Titre 2), aux CDI et CDD des 10 ENSART et des 2 CNSMD. Portant initialement sur près de 800 agent·es, la négociation intéressera finalement 1 800 enseignant·es contractuel·les, soit un quart des personnels concernés par l'accord de méthode. Le coût de l'opération est estimé dès le départ par l'administration à 3,5 M€, soit moins d'un tiers de l'enveloppe allouée à la négociation Albanel, laissant suffisamment de marge pour travailler à une revalorisation des contractuel·les de droit commun.

Tout au long du processus de négociation, la CGT produit et transmet à l'administration des propositions de grilles de longues durées qui ont servi de base de négociation de travail. Les enseignant·es étaient bloqué·es sur des indices fixes (ENSA et ENSART) ou dans des systèmes à faible amplitude (2 ou 3 échelons aux CNSMD). Le cadencement et les durées de chaque échelon ont été âprement négociés un à un pour obtenir des progressions rapides, notamment en début de carrière. Pour réparer les préjudices liés aux blocages des carrières, des modalités de reclassement prenant en compte l'ancienneté quelles que soient les quotités de travail ont été obtenues. Pour les ENSART et CNSMD deux dispositifs sont proposés aux personnels qui ont pu fait le choix le plus avantageux. Par défiance envers les directions des écoles nationales, la CGT a obtenu de faire annexer à l'accord une instruction de la ministre et une délibération type à faire voter obligatoirement par les conseils d'administration de chaque établissement.

Avec cet accord salarial, 1 217 contractuel·les enseignant·es sont reclassé·es dans les ENSA, 44 dans les ENSART et 617 dans les deux CNSMD, soit 1 874 agent·es. Les gains moyens bruts annuels sont de 2 927 euros pour les CNSMD, 1 749 euros dans les ENSART, 2 033 euros pour les contractuel·les T3 des ENSA et 341 euros pour les contractuel·les T2 des ENSA. Toute la mise en œuvre depuis la signature jusqu'à la mise en paye intervenue entre l'été et novembre 2025 a fait l'objet de la veille d'un comité de

[3] Le Maire détrousse Dati !, communiqué CGT-Culture et CGT-Spectacle du 01/03/24

suivi ad hoc qui s'est réuni trois fois. Les liens de confiance établis avec les collègues interlocuteur·ices dans les services et la délégation ont fluidifié les échanges et la résolution des difficultés.

Signer un accord n'est pas toujours synonyme de sa parfaite mise en œuvre par un pouvoir changeant et souvent déloyal. Si cet accord permet des gains salariaux pour les enseignant·es et constitue une victoire importante de la CGT, il n'est qu'une étape intermédiaire qui appelle de nouvelles actions pour les agent·es contractuel·les. Il gagnerait notamment à être amélioré sur le volet salarial des assistant·es et accompagnateur·ices des CNSMD et complété d'un volet prévoyant des règles de gestion communes entre établissements. Plus largement, ce sont encore près de 6 000 agent·es contractuel·les qui doivent encore obtenir une revalorisation salariale promise et attendue depuis la signature de l'accord de méthode de juillet 2023[4].

Démocratie culturelle et enseignement/recherche : une DG sans moyens politiques

La ministre Rachida Dati souhaitait à tout prix imprimer sa marque dans l'organisation du ministère de la Culture. En pleine période d'expédition des affaires courantes, par voie de presse le 11 juillet 2024, elle annonce la création d'une direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) « *effective à l'automne 2024* ». D'abord, il s'agissait d'un projet à l'antithèse de notre positionnement historique fondé sur l'importance des liens entre pratiques professionnelles et enseignement supérieur culture (ESC). Ensuite, la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC), étaient menacée d'invisibilisation totale. Cette délégation a été gagnée par la CGT-Culture en janvier 2021. Pour la CGT, les urgences en matière d'ESC sont la revitalisation des corps de professeur·es titulaires, l'amélioration des conditions de travail dans les écoles, leur financement, la rémunération et la carrière des personnels enseignants ainsi que la meilleure prise en compte du bien-être des étudiant·es (santé, réduction de la précarité, services aux étudiant·es…), surement pas une énième réorganisation !

En termes d'organisation[5] interne, la CGT-Culture a coordonné les syndicats de l'Union : SGAC au titre de l'administration centrale et des conservatoires nationaux, SNEA s'agissant des ENSA et Léna au titre des ENSART. La désignation, en secrétariat national, d'un camarade référant sur les questions d'enseignement supérieur a facilité cette coordination complexe de trois champs de syndicalisation avec des enjeux de différentes natures. En externe, la CGT-Culture organise le travail de coordination de l'intersyndicale culture. Le 11 avril 2025, à l'appel de l'intersyndicale culture, des agent·es des écoles et d'administration centrale ont envahi le premier groupe de travail. Cette action coordonnée a permis d'imposer la participation du secrétaire général et le portage politique d'un projet abordé sous l'angle strictement technique, faisant l'impasse sur le bilan de l'Organisation de l'Administration Centrale en 2021 et sur l'analyse des risques professionnels (étude d'impact). Sous la pression, l'administration s'est finalement engagée à respecter la méthodologie de l'étude d'impact. Elle finit par admettre que le calendrier de la ministre ne permettrait que de créer un nouvel organigramme sans réorganiser des services qui conservent encore à ce jour les mêmes rattachements hiérarchiques, les mêmes fonctions supports et les mêmes lieux de travail.

L'investissement des camarades dans la bataille a permis d'éviter l'invisibilisation de la démocratie culturelle. Par la négociation, de nombreuses communications et des amendements aux textes fondateurs, elle a au contraire été élevée au niveau d'une direction générale. En luttant pour préserver l'existant, nous avons obtenu une plus grande visibilité de l'idée que nous portons pour le service public culturel. Cela dit, le programme 361 transmission des savoirs et de la démocratisation culturelle est raboté de -73 millions d'euros sur le budget 2026 alors que déjà, en 2023, nous dénoncions la faiblesse des moyens sur cette politique culturelle.

---

[4] Les contractuels attendent des actes. Lettre ouverte à Rachida Dati, ministre de la Culture, 30/10/25
Pour retrouver l'ensemble des communiqués, voir le dossier Rémunération des personnels contractuels sur le site

[5] Pour retrouver l'ensemble des communiqués, voir le dossier Réforme de l'ESC sur le site

Sur la forme, la brutalité liée à la précipitation avec lesquelles cette réorganisation a été menée reste inacceptable et des grandes incertitudes demeurent sur les conséquences de la coupure du lien fonctionnel avec les directions métiers. Enfin, ce projet qui compile tous les poncifs néolibéraux habituels pourrait faciliter une transformation libérale du service public de l'ESC : mutualisation des services à moindre coût, autonomisation des écoles, transferts de gestions, réforme du statut des enseignant·es, financement sur fonds propres, diplômes payants, alternance… La CGT-Culture et les syndicats des secteurs sont appelés à poursuivre ensemble la défense des missions et des personnels de l'ESC.

« Bloquons tout » : la CGT aux rendez-vous de la rentrée sociale 2025

Quelques mois après la journée d'action du 5 décembre 2024 qui fit échec au projet régressif d'un éphémère ministre de la Fonction publique qui souhaitait instaurer trois jours de carence dans le projet de loi de finance de la sécurité sociale (PLFSS), la rentrée sociale 2025 va se construire contre le projet de loi de finances pour 2026. Les mesures annoncées le 15 juillet 2025 par le gouvernement Bayrou relevaient d'une logique antisociale telle qu'elles montraient l'incompréhension du rôle des politiques publiques, dont les politiques culturelles, dans une société en proie aux tentations réactionnaires : 43 milliards d'économie, année blanche pour 2026, suppression de deux jours fériés, doublement de la franchise sur les médicaments, suppressions d'opérateurs publics… La colère du monde du travail comme de l'immense majorité de la population était palpable pendant tout l'été 2025.

Le monde culturel n'est pas mieux loti. Cette situation alarmante pour l'emploi culturel n'étant que le résultat d'orientations politiques libérales et austéritaires qui ont continuellement dégradé le modèle construit de haute lutte par des militant·es de la culture. Tous les signaux étaient au rouge : attaques en règle contre les politiques culturelles ; plan social massif dans les collectivités territoriales ; baisses des plafonds d'emplois des opérateurs et de l'État ; atteintes à l'assurance-chômage des travailleur·euses de la culture ; dégradation des conditions de travail et de rémunération ; inégalités salariales croissantes ; fragilisation de la protection sociale … Dans une rentrée jalonnée d'attaques antisociales et d'incertitudes politiques, quelques jours après l'annonce du Premier ministre d'engager la responsabilité du gouvernement sur la question des déficits publics, la commission exécutive se réunit en session extraordinaire le 2 septembre 2025.

Deux projets de textes sont proposés à la CE : une résolution et un de préavis de grève. À l'issue d'une séance de débat et de rédaction collective en séance, la CE se prononce favorablement pour rassembler le plus largement les personnels, fonctionnaires, contractuel·les et salarié·es de droit privé, dans la grève et dans l'action. Une HMI nationale CGT/SUD/FSU est organisée le 9 septembre dans l'objectif de construire avec les personnels une perspective à la hauteur de leurs aspirations et de leur engagement professionnel au sein du service public culturel.

Mercredi 10 septembre, à l'appel de la mobilisation citoyenne et des organisations syndicales CGT/SUD/FSU Culture et interprofessionnelles du secteur culturel dont la CGT-Spectacle[6], les personnels réunis en assemblées générales ont voté massivement la grève. De nombreux sites sont totalement fermés aux publics : Domaine national de Saint-Cloud, domaine du Trianon du château de Versailles, musée du Louvre, musée Delacroix, musée d'Orsay, musée de l'Orangerie, musée Gustave Moreau, Château de Vincennes, Cap blanc, Palais Jacques Cœur, Château Ducal de Cadillac, Château de Châteaudun, Panthéon, Fort Saint-André, Basilique Saint-Denis, Grottes de Combarelles, Archives nationales de Paris et Aix-en-Provence, bibliothèque de l'INHA, Maison Jean Vilar et site Richelieu de la BnF, Palais Royal, Arc de Triomphe, Chapelle expiatoire et Colonne de juillet. D'autres sites ferment partiellement : Château de Versailles, musée Picasso, musée de Cluny, musée d'archéologie nationale et domaine national de Saint-Germain-en-Laye, cathédrale de Bourges.

[6] 10 SEPTEMBRE : CULTURES EN LUTTE !

Dès le matin, des militant·es de la CGT-Culture et du mouvement *Cultures en lutte* occupent le site Richelieu de la BnF, pour ensuite aller occuper le Pavillon Villette qui a rassemblé plus de 300 travailleur·euses des arts et de la culture jusqu'au délogement par les forces de l'ordre en fin d'après-midi sur ordre de la ministre Rachida Dati[7].

Le 18 septembre, à l'appel de l'intersyndicale interprofessionnelle une nouvelle journée de mobilisation est organisée et également portée par l'intersyndicale CGT/CFDT/SUD/FSU/UNSA Culture. La CGT-Culture participe de nouveau à la rédaction et à la diffusion d'un communiqué intersyndical et interprofessionnel culture pour cette journée et les suivantes. Des militant·es de la CGT-Culture et de *Cultures en lutte* se sont rassemblé·es devant le ministère de la culture et rue de Valois avant de rejoindre le rassemblement parisien.

Lors d'une nouvelle journée de mobilisation le 2 octobre, l'intersyndicale CGT/CFDT/SUD/FSU/UNSA Culture dépose un préavis de grève et la CGT-Culture publie *Pour la Culture, de l'argent il y en a : dans les poches des ultra-riches et du patronat !*. La CGT-Culture et *Cultures en lutte* déploient le matin la banderole *Cultures en lutte* à l'Hôtel de la Marine face à l'Assemblée nationale tandis que près de 200 précaires des arts et de la culture occupent le Palais de Tokyo avant d'être évacué·es par la police et les CRS, toujours sur ordre de la ministre[8].

Enfin dans le cadre d'une autre journée de mobilisation contre l'austérité et nos salaires le 2 décembre, même si la commission exécutive dénonce pour la seconde fois du mandat par courrier à la confédération les journées de mobilisation saute-moutons, l'intersyndicale CGT/SUD/FSU Culture dépose un nouveau préavis de grève.

Conflit social au Louvre : la victoire à portée de mains

La mobilisation au Louvre de l'hiver 2025-2026 a été particulièrement médiatisée notamment parce qu'elle s'inscrit dans le prolongement du cambriolage survenu au musée le 19 octobre 2025 ainsi que des divers incidents bâtimentaires qui ont suivis. C'est d'abord à la demande des agent·es, exténué·es par leurs conditions de travail et une gouvernance hors sol, qu'une première HMI est organisée. Collectivement, elles et ils décident de se mettre en grève.

Un préavis intersyndical CFDT/SNMD-CGT/SUD reconductible est déposé le 8 décembre 2025 portant sur les conditions de travail, la gouvernance, l'insuffisance des effectifs et les inégalités de primes (IFSE). Les organisations syndicales signataires sont reçues pendant la période de négociation mais aucun accord n'est alors trouvé. Le conflit s'engage le 15 décembre 2025 avec une assemblée générale réunissant plus de 400 agent·es qui débouche sur une fermeture totale de l'établissement, inédite depuis près de 15 ans[9]. La mobilisation de nombreux camarades de tous les secteurs de la CGT-Culture, des médias et de personnalités politique permet de renforcer le principal pilier de grève devant la Pyramide.

Dès le 15 décembre, des premières annonces prévoient l'annulation de la baisse de subvention de 5.7M€, des engagements timides sur la priorisation des chantiers relatifs aux conditions de travail ainsi que sur l'ouverture d'un recrutement sans concours. Sur le volet primes, le ministère propose l'octroi d'un complément de CIA ou de part variable à hauteur de 350 euros bruts par agent·e, très mal accueilli par les personnels réunis en AG car non « soclée » sur la fiche de paye.

Le musée a été totalement fermé aux publics quatre jours représentant une perte de billetterie d'environ 1,6 millions d'euros. Des fermetures partielles ont eu lieu à plusieurs reprises. Plus de trois mois après le début du conflit, le préavis de grève reconductible n'a pas été levé et le protocole d'accord n'est pas

[7] Rachida Dati à la culture : pas de fric, juste des flics !, 11/09/25
[8] Voir le récapitulatif des journées de mobilisation Rentrée politique et sociale inédite : la culture au rendez-vous !, 06/10/25
[9] Grève au Louvre le 15 décembre : retour en images, 16/12/25

encore signé en raison d'un blocage sur le volet rémunération imputable à Bercy. Organisées tous les lundi matin, les AG continuent de réunir entre 200 et 300 agent·es.

Un projet de protocole de sortie de conflit est rédigé et fait l'objet de nombreuses réunions de négociation associant les camarades du Louvre et de la CGT-Culture. Le contexte particulier « des services votés », c'est-à-dire en l'absence de loi de finances, fait obstacle à des avancées significatives sur l'alignement des montants indemnitaires (IFSE) revendiqué. Les écarts de rémunération sont objectivés pour les 700 agent·es de catégorie C relevant de la filière accueil, surveillance et magasinage et un accord est trouvé pour leur résorption d'ici 2027. Cependant, il ne s'agit pas de laisser sur le bord de la route les 2/3 des agent·es restant tout autant mobilisé·es mais pour lesquel·les il n'y a pas d'accord. Pour ces dernier·es, le ministère de la culture indique un blocage de la Direction du Budget. Alors que le Louvre serait favorable à une mesure de rattrapage indemnitaire pour tous les agent·es qu'elle serait en mesure de financer sur ses fonds pour un montant estimé à 1,2 millions d'euros, les négociations sont de ce fait suspendues, faisant obstacle à la signature du protocole de fin de grève.

Depuis le début du conflit, la CGT-Culture appuie et relaie le SNMD et la section du Louvre notamment par une présence systématique aux AG, par un rôle d'interface avec les services centraux, par un soutien financier à la caisse de grève (500 euros), par une expertise sur les écarts d'IFSE, et par la saisine de l'UFSE d'une demande d'appui de la confédération dans l'objectif d'obtenir un arbitrage interministériel favorable[10].

Nos luttes pour la santé et les conditions de travail

Maintenir l'existence des prérogatives des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

Au ministère de la Culture, la santé physique et mentale au travail et les conditions de travail se détériorent fortement. Depuis 2020 nous assistons à des transformations majeures du travail (télétravail, surcharge de travail lié au sous-effectif, IA…). Dans le même temps, les prérogatives et le dialogue social au sein des F3SCT se sont affaiblis sous l'effet de la loi de transformation de la fonction publique de 2019. En 2023, année de mise en œuvre des F3SCT, une seule instance ministérielle s'est tenue. C'est en réalité en 2024 que les réelles attaques sur le fond se sont révélées :

- une réglementation complexifiée : deux décrets de référence au lieu d'un, une recodification absconse, un guide inintelligible
- pour les 5 DRAC et 11 établissements publics qui n'ont plus de F3SCT, les CSA consacrent beaucoup moins de temps aux questions de santé au travail
- des président·es qui décident seul·es des ordres du jours (des demandes de point refusées ou transformées en question diverse)
- des F3SCT qui concentrent leurs travaux sur des rapports et des bilans (avec un an de retard pour la plupart, voire deux pour le RSU ; des ruptures dans le suivi des données en raison du changement des indicateurs, et une nouvelle refonte de la BDS pour 2026 qui accentuera ce phénomène)
- des points pour avis de plus en plus rares
- une baisse du nombre de jours de formation des membres
- la définition des travaux de la F3SCT de l'année et les programmes de formation ministérielle validés par le CSA-M sans examen préalable de la F3SCT M
- des politiques essentiellement curatives plutôt que préventives

[10] Voir l'ensemble des communiqués dans la rubrique Mobilisations Culture

- des CSA désormais tous puissants sur les questions de projet de réorganisation, d'organisation et de fonctionnement des services en privilégiant les aspects réglementaires des textes au détriment des aspects de santé
- une rigidité du bureau du dialogue social, devenu l'organe de censure et de rupture du dialogue (par exemple lorsqu'il évoque une circulaire de 2019 proscrivant la rédaction de circulaire lors de la réunion consacrée à l'articulation CSA/F3SCT)

Nous avons dénoncé cet appauvrissement des F3SCT lors d'une déclaration de désaccord sérieux et persistant en F3SCT Ministérielle du 24 janvier 2025.
C'est dans ce contexte de moins en moins contraignant pour les employeurs[11] que nous avons exercé notre mandat et organisé nos luttes sur plusieurs axes.

Défendre une politique d'amélioration des conditions de travail, obtenir des droits pour les personnels en matière de santé physique et mentale au travail

Tout au long du mandat la CGT-Culture a exigé la mise en œuvre :

- du guide d'évaluation des risques liés aux projets de restructuration et le déploiement de plans d'actions (Cité de la céramique et Mobilier national, préfiguration de la DGDCER, ENSA Normandie). La bataille reste à mener partout pour réaliser ces évaluations avec les représentant·es du personnel
- du guide de méthodologique d'enquête AT/MP (Accident du Travail / Maladie Professionnelle) et l'ouverture en 2026 du premier groupe de travail sur les procédures de déclarations des accidents de travail et de maladie professionnelle (comme s'y était engagé le précédent congrès). Les stratégies de l'administration en matière d'AT/MP repose sur l'opacité, le pouvoir discrétionnaire, la précarité. Notre travail vise à lutter contre le phénomène de sous déclaration et par conséquent la minoration des risques professionnels, mettre en œuvre des mesures de prévention, révéler et éviter les conséquences économiques et sociales pour les personnels (jours de carence, baisse de l'indemnité de 10%, impact sur les retraites et la sécurité sociale). Il devra par ailleurs nous amener à établir des liens plus resserrés avec les camarades qui siègent dans les conseils médicaux
- de moyens humains pour les acteur·ices de la prévention : BSST, internalisation de la médecine de prévention, ISST
- d'une circulaire relative à l'articulation CSA / F3SCT
- d'une attention particulière pour les structures qui n'ont pas de formations spécialisées ou les réunissent en deçà du minimum requis

Pour une politique de prévention primaire des risques déjà identifiés basée sur les réalités de travail des personnels

Pour la première fois en 2024, la CGT-Culture a voté défavorablement le plan annuel de prévention des risques professionnels ministériel. Ce document restructuré par l'administration s'est révélé déconnecté du rapport des inspecteur·ices de santé et sécurité au travail, ainsi que de celui des médecins de préventions. Par ailleurs, les indicateurs de suivi du déploiement du programme, obtenus en 2023, ont disparu du programme de 2025. Il est donc devenu impossible de mesurer le déploiement des moyens dans le cadre des obligations de résultats qui s'imposent aux employeurs :

- les risques liés aux troubles musculo-squelettiques attendent depuis plus de 10 ans un travail de fond. La prévention de ce risque reste cantonnée aux formations « gestes et postures »
- le dossier amiante (archives, archéologie, Ensa St Etienne) porté depuis plusieurs années avec les camarades du SAF n'aboutit toujours pas du côté de l'administration qui ne semble pas

[11] affaiblissement du pilotage et « quasi-disparition du dialogue social sur le travail et la santé », voir le bilan du plan santé 2022-2025 de la DGAFP

prendre la mesure du scandale sanitaire qu'est l'amiante. Une motion intersyndicale a été votée à l'initiative de la CGT-Culture à la F3SCT-M de décembre 2025 précédée d'un communiqué

- Le suivi de la situation de plombémie (saturnisme) au domaine national de Saint-Cloud mobilise une approche complexe associant santé et protection fonctionnelle
  Démarches engagées :
  - accompagnement médical : les agent·es exposé·es sont soutenu·es dans la déclaration de maladie professionnelle
  - protection juridique : une attention particulière a été portée à la protection fonctionnelle, y compris pour les retraité·es, afin de garantir leurs droits et leur sécurité juridique
  - action collective : une coordination entre les différent·es agent·es est toujours en cours pour tenter de construire une réponse unifiée dans ce dossier très complexe et délicat, pour eux et leurs familles très fragilisées

  Le dossier reste en cours, et devra être suivi sur une longue durée
- l'irradiation accidentelle d'un agent au C2RMF a montré l'urgence de rétablir les principes de prévention primaire et nous a permis de réaffirmer que l'omerta n'a pas sa place dans les questions de santé au travail et de conditions de travail
- le vol survenu au musée du Louvre le 19 octobre 2025 a démontré la nécessité urgente de renforcer les dispositifs de sureté des collections et de sécurité des personnels et des publics. À cet effet une motion a été portée à l'initiative de la CGT-Culture par l'intersyndicale en F3SCT-M. Elle exige la réalisation d'un diagnostic des dispositifs existants dans les musées, en vue de leur renforcement notamment par le recrutement d'agent·es dans la filière accueil et surveillance
- la mise en œuvre et la mise à jour des DUERP ne sont pas non plus au programme, pas plus que les enquêtes ou les visites de la F3SCT
- les questions de handicap sont absentes des F3SCT
- Le management toxique (administration centrale, Bpi, DRASSM, Musée d'Orsay) : en particulier depuis le COVID et le confinement, des méthodes managériales basées sur le contrôle et des comportements autoritaires ont été déployés au préjudice des agent·es. Le phénomène s'accentue notamment dans les établissements publics au mépris du droit. Nous avons alerté à plusieurs reprises l'administration qui reste sourde. L'analyse des modèles managériaux des structures n'est pas la chasse gardée des directions, il nous faut dénoncer factuellement les pratiques. Pour la Bpi, l'intersyndicale ministérielle a voté en F3SCT-M d'octobre 2024 pour le recours à une inspection de l'IGAC qui a été acceptée
- les violences, les discriminations, les harcèlements et agissements sexuels et sexistes : même si le ministère s'est engagé dans une politique de lutte contre les VHSS et que des dispositifs existent, ces situations sont encore trop souvent passées sous silence, les canaux de signalement peu clairs, les F3SCT non saisies pour y remédier de manière collective, sans compter les difficultés pour faire reconnaître les faits en accident du travail et/ou en maladie professionnelle, obtenir la protection fonctionnelle, etc. La CGT-Culture a mis en ligne un dossier sur les procédures de signalement à destination des personnels et des représentant·es

Pour de nouveaux droits en matière de santé des femmes

Cette bataille concerne prioritairement une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail et la revendication du congés de santé hormonal. Initiée par la CGT-BnF et portée par la CGT-Culture dans le cadre de la négociation pour l'égalité professionnelle, ce combat, même s'il ne s'est pas encore concrétisé par des droits nouveaux pour les agent·es, a permis de sortir de l'invisibilisation et d'ouvrir les consciences sur la nécessité d'une évaluation différenciée des risques entre femmes et hommes. Une motion intersyndicale à l'initiative de la CGT-Culture pour le congé hormonal a été adoptée en F3SCT-M de mai 2024.

Pour une politique de prévention des risques nouveaux

Plusieurs risques ont émergé ou se sont accentués ces dernières années :

- L'intelligence artificielle : le chantier reste à engager alors que l'outil est déjà entré dans les pratiques professionnelles du ministère. Au moyen d'une motion de la F3SCT-M, la CGT-Culture a pourtant exigé d'y travailler. Ce travail débutera en 2026
- L'austérité : elle entraîne la baisse des moyens humains et financier, la désorganisation des services, la perte de sens, les risques socio-organisationnelle. Elle doit désormais être considéré comme un facteur de risque (déclaration liminaire en F3SCT-M de novembre 2025)
- Le risque climatique : la canicule de l'été 2025 et les alertes émises par les camarades des musées en CE nous a permis, avec l'aide des camarades de tous les secteurs, de faire réagir l'administration. En s'appuyant sur des situations réelles de travail, en portant un droit d'alerte pour danger grave et imminent pour toutes les structures du ministère, privées ou publiques, nous avons obtenu un rendez-vous avec l'administration le 3 juillet 2025 puis une F3SCT-M le 11 juillet 2025. Une motion est votée à l'unanimité par les organisations syndicales pour réclamer notamment des F3SCT locales convoquées le plus en amont possible pour définir des mesures de prévention, avec une vigilance pour les agent·es dit·es « vulnérables », pouvant aller jusqu'à la fermeture des sites, un plan de communication sur les conduites à tenir en cas de forte chaleur. La démarche revendicative de la CGT-Culture menée sur le travail réel avec l'ensemble des camarades de tous les secteurs nous a permis d'aboutir à une circulaire canicule

Maintenir les droits sociaux des agent·es en matière de santé au travail

Le gouvernement libéral de Macron s'est attaqué et continue comme jamais à s'attaquer aux droits les plus élémentaires en matière de santé (augmentation des jours de carence, baisse de l'indemnité à 90%, transfert de l'assurance AT/MP des contractuel·les aux employeurs publics…). Ces mesures anti-sociales s'exercent simultanément à celles qui résultent de la loi de transformation de la fonction publique instaurant les conseils médicaux. Les droits des personnels s'amenuisent à mesure que les contraintes pesant sur les employeurs diminuent !

Soutenir les camarades des F3SCT locales

De nombreux camarades nous ont sollicité·es pendant le mandat pour intervenir soit localement soit pour porter les problèmes rencontrés au niveau de la F3SCT Ministérielle : Bpi, musée d'Orsay, C2RMF, Cité de la céramique et du Mobilier national, DGDCER, Centre Pompidou, Ensa de Normandie et de Saint-Etienne, ENSART de Cergy, DRASSM.
Les années à venir doivent nous permettre de renforcer le travail en réseau avec les élu·es en F3SCT. Cela nous permettra de partager les connaissances et informations et de porter les mandats de l'Union dans l'ensemble du champ ministériel.

Animer coordonner une nouvelle délégation

Afin de ne pas faire porter toute la charge de travail sur les seul·es camarades du CSA, la reconfiguration des instances nous a amené à construire une délégation F3SCT M issue de la liste des suppléant·es du CSA. Nous avons par ailleurs cherché à obtenir une représentation des métiers du ministère : métiers d'art, archéologue, filière AASM et administrative, enseignant·e… Dans cette délégation, sur 7 membres, 5 sont des nouveaux. Deux camarades ont quitté la délégation à la suite respectivement d'un départ en retraite et d'un changement de ministère. Nos revendications ont généralement fait l'objet de motions rédigées, votées en séance, puis communiquées aux personnels du ministère au nom de la CGT-Culture, parfois de l'intersyndicale. Des journées d'étude sont à organiser sur un certain nombre de dossiers en lien avec les conditions de travail. Il s'agit d'améliorer la connaissance des camarades de l'Union sur ces dossiers et de travailler par le débat à l'élaboration des revendications.

Nos luttes pour l'action sociale

Un contexte de transformation et de vigilance

Ces deux dernières années ont été marquées par des enjeux majeurs pour l'action sociale et la gestion des associations au sein du ministère de la Culture. Entre la mise en œuvre d'une mission IGAC, la restructuration de l'action sociale, la gestion de crises sanitaires et sociales et l'accompagnement des agent·es en fragilité, chaque dossier a demandé une attention constante, une réactivité adaptée et une vision stratégique pour anticiper les évolutions institutionnelles.

Le comité national de l'action sociale (CNAS) a décidé la revalorisation de 20 % des plafonds de ressources pour l'accès aux aides sociales. Cette mesure a permis à un plus grand nombre d'agent·es de bénéficier d'aides essentielles, comme les aides au déménagement, aux familles monoparentales, à la scolarité, à la garde d'enfants ou encore aux vacances en famille[12]. D'autre part, le Conseil d'État a annulé la circulaire de 2023 qui privait les retraité·es de la Fonction publique d'État de leurs chèques-vacances. Cette victoire juridique a malheureusement été de courte durée, puisque la DGAFP a dans la foulée remis à l'ordre du jour du comité interministériel d'action sociale (CIAS) la suppression de ces chèques vacances. Quelques-un·es ont cependant eu le temps d'y avoir à nouveau recours. La CGT-Culture reste vigilante pour que ces droits à l'action sociale soient pleinement défendus et appliqués.

La mission IGAC : un audit structurant pour les associations du ministère

La mission de l'inspection générale des affaires culturelles sur les associations du ministère de la Culture a été lancée en 2025. L'objectif était clair : réorganiser les associations de personnels. Cette mission a nécessité un échange avec les inspecteur·ices, les services centraux et les associations concernées.
Points marquants :

- organisation de l'action sociale : la présentation orale des conclusions de la mission le 8 juillet 2025 a permis de clarifier les attentes et les pistes d'amélioration vues par l'administration. Le rapport écrit, reçu le 23 janvier 2026, a confirmé la nécessité de restructurer l'Association pour l'action sociale culturelle et sportive du ministère de la Culture (AAS)
- restructuration post CAP-Culture : la dissolution du CAP-Culture a imposé une refonte par le biais d'un avenant, avec une attention particulière portée à la continuité des services et à la préservation des droits des agent·es. Il faut nous assurer de la bonne absorption des activités du CAP-Culture par l'AAS sans que cela ne lèse la structure « d'accueil ». La refondation des statuts devra être suivie

La mission IGAC a permis de poser les bases d'une nouvelle organisation qui se veut plus rigoureuse pour les associations et les agent·es, dans le cadre de nouvelles perspectives telle que la mise en œuvre d'un site internet ou d'une billetterie dématérialisée.

Mayotte : une vigilance interministérielle et ministérielle constante

La situation à Mayotte a été un dossier prioritaire surtout par son aspect humanitaire. Une commission des secours spéciale a été organisée le 10 avril 2025 en urgence au niveau du ministère de la Culture, mais également un CIAS (Commission Interministérielle d'Action Sociale) réunissant les acteurs interministériels. Ces niveaux ministériels et interministériels avaient pour vocation de coordonner les aides et les réponses aux besoins urgents, malheureusement toujours en deçà des besoins.
Actions menées :

- suivi des dossiers : une veille active a été maintenue pour assurer le traitement rapide des demandes et des besoins en lien avec les partenaires locaux

[12] Amélioration de l'accès aux aides sociales, 07/07/25

- coordination interministérielle : la participation aux réunions interministérielles a permis de mobiliser des ressources et d'apporter des réponses

Malgré les défis logistiques et administratifs, la mobilisation a permis d'apporter des réponses concrètes aux agent·es concerné·es.

Mutuelles et protection sociale complémentaire : un suivi rigoureux

Après près d'un an et demi de négociation, l'accord ministériel relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) a été signé le 19 avril 2024 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Un questions/réponses de la CGT-Culture a été adressé aux personnels dans la foulée. Pour rappel, cet accord est la déclinaison au niveau du ministère de la Culture de 2 accords interministériels. Le travail de négociation a permis dans un cadre très contraint d'obtenir le meilleur accord possible, et surtout la négociation au ministère de la Culture a obligé le ministère de la Fonction publique à revoir en santé les taux de tarification très défavorable pour les enfants. Cette évolution a profité à tous les agent·es de la Fonction publique d'État.

La mise en place au 1er octobre 2025, du contrat collectif obligatoire en Santé (mutuelle) et du contrat collectif facultatif en prévoyance ont nécessité un travail de suivi rigoureux que ce soit pour la fin du dispositif de référencement des mutuelles via le comité de suivi (COSUI) dédié au sein du CNAS, ou par la mise en place de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) du nouveau dispositif.

L'enjeu principal a été d'aider les agent·es dans ce changement de dispositif qui n'a absolument pas été fluide et qui s'est télescopé avec le passage à Améli. Cela a nécessité un travail soutenu des camarades spécialistes de ces questions pour répondre aux agent·es et camarades, pour tenir des HMI spécifiques dans certains secteurs ou intervenir dans les instances des syndicats pour les informer.

Le communiqué explicatif de la CGT-Culture *Mutuelle obligatoire au ministère de la Culture, la MGEN retenue. Quels tarifs ?* a été de loin le plus consulté sur le site Internet en 2025.

Formation spécialisée en action sociale interministérielle : une instance concurrente au CIAS

La publication du décret n°2025-1040 du 31 octobre 2025, instituant une formation spécialisée en action sociale interministérielle a suscité des interrogations et des réserves. Malgré notre opposition ferme à cette instance, concurrente directe au CIAS, nous avons veillé à sa mise en place qui s'inscrit dans la réduction de l'action sociale. Nous avons alerté sur les risques liés à la chute des budgets des sections régionales interministérielles de l'action sociale (SRIAS) qui se chiffre à 76,8% et la disparition progressive du CIAS dont la réduction drastique des budgets (moins 29 millions d'euros) est extrêmement inquiétante. Actions :

- veille institutionnelle : suivi des travaux de la nouvelle instance et analyse de ses impacts sur l'action sociale interministérielle et ministérielle
- défense du CIAS : mobilisation pour préserver les prérogatives et les moyens du CIAS, garant de l'équité et des implications locales au sein des SRIAS. La vigilance reste de mise, mais la mobilisation collective permet de tenter de contrer les effets négatifs de cette réforme

Conseils médicaux, Commissions des secours ou des prêts : un soutien indispensable aux agent·es en fragilité

Tout au long de l'année, nous avons maintenu une présence continue au sein des conseils médicaux (ministériels et départementaux), des commissions des secours ou de l'AFR (aide financière remboursable) de l'AAS. Ce travail de l'ombre est essentiel. Actions clés :

- soutien aux agent·es souvent démuni·es face aux méandres administratifs de la santé au travail

- orientation vers les assistantes sociales, qui permettent de monter les dossiers de secours ou de prêts auprès du bureau de l'action sociale (BAS) ou de l'AAS

Ce soutien a permis de limiter les situations de rupture et d'améliorer le traitement des dossiers pour de nombreux personnels, particulièrement ceux exerçant en province souvent isolés ou aux retraité·es.

Une action du quotidien et des vigilances à maintenir

Ces deux années ont été intenses, marquées par des réformes structurelles, des crises sanitaires et sociales, et une mobilisation constante pour défendre les intérêts des agent·es. Les restructurations de l'action sociale ou l'accompagnement des agent·es y compris pour Mayotte, témoignent de l'engagement et de la réactivité de tous les membres composant les différentes instances pour représenter et défendre les personnels sur l'ensemble des différents périmètres ministériels et interministériels. Perspectives et actions à venir :

- poursuivre la structuration de l'AAS et des associations, en s'appuyant sur les préconisations de la mission IGAC
- maintenir une vigilance active sur les réformes institutionnelles, en particulier sur l'avenir du CIAS et des SRIAS
- maintenir un suivi dans le dossier de plombémie
- renforcer l'accompagnement des agent·es en fragilité, avec un soutien adapté toujours présent

Ce bilan, riche en enseignements, ouvre la voie à de nouvelles actions, toujours guidées par l'exigence de justice sociale et de soutien aux agent·es.

Nos luttes féministes

Les luttes féministes sont portées par un collectif issu de la commission exécutive de la CGT-Culture qui n'est pas officialisé mais qui existe et agit. Ses membres ont participé à la négociation sur l'égalité professionnelle ministérielle, prennent part aux journées de formation de la confédération, organisent les évènements autour du 8 mars (journée internationale de lutte pour le droit des femmes) et du 25 novembre (journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).

La question de la santé des femmes et en particulier le congé de santé hormonale, portée initialement par les camarades de la CGT-BnF en interne, est devenu un axe essentiel dans les revendications de la CGT-Culture sur l'ensemble du périmètre ministériel. Les camarades de ce collectif ont également porté ces revendications et provoqué une prise de conscience lors des congrès de l'UD de Paris et de l'UFSE, ce qui a permis de porter ces revendications au niveau interministériel dans le cadre d'ouvertures de négociations. La confédération a également organisé une journée d'études confédérale sur la santé des femmes au travail.

Pour l'égalité professionnelle au ministère de la Culture

Le début de notre mandat s'est ouvert dès le 2 février 2024 avec notre demande d'ouverture de négociation d'un accord de méthode sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portée par l'intersyndicale et adressée à la ministre de la Culture. Relancée le 17 octobre, sa réponse n'interviendra que le 3 avril 2025 avec la signature d'un accord de méthode. Il nous aura donc fallut attendre 14 mois l'ouverture de négociation mais seulement moins de six mois pour négocier 6 axes et plus de 21 actions.
Le 8 mars 2024, nous déposions en intersyndicale un préavis de grève pour l'ouverture de cette négociation suivi du communiqué CGT-Culture *8 mars : Grève féministe pour les droits des femmes !*
Dès le 17 décembre 2024, pour préparer 8 groupes de travail (GT) de l'administration, la délégation de la CGT-Culture s'est réunie 14 fois dont 7 avec l'intersyndicale pour porter l'ensemble de nos revendications.

La méthodologie de travail de la délégation CGT-Culture a consisté à identifier et reprendre toutes les revendications de la CGT sur le sujet (UFSE, collectif femme mixité, confédération) et de les intégrer aux axes correspondants. Dans chaque réunion nous avons portés nos constats et nos revendications et exigé de la documentation afin d'objectiver nos demandes.

Mais le 10 décembre 2025 lors du CSA Ministériel, le secrétaire général décrète unilatéralement et brutalement qu'il n'y a plus de négociation, au motif de 2 rendez-vous que nous n'avons pas honorés en raison des mobilisations sociales. Sa position sera confirmée par courrier dès le lendemain. Une motion intersyndicale portée à l'unanimité dénoncera cet abus d'autorité et demandera une poursuite des négociations pour 6 mois. À ce jour, notre demande n'a pas reçu de réponse.

Sous couvert d'une négociation, l'administration s'est obstinée dans son idée première : pas de nouvel accord égalité professionnelle et simple reconduction du plan d'actions de 2021-2024. Dès le départ il y a eu une entrave politique, économique et méthodologique de la part de la ministre et de son administration. Sur les 93 amendements que la CGT-Culture a portés, seulement 26 ont été retenus dans le plan d'action de l'administration.

Si nous pouvons nous féliciter de l'inscription d'un axe nouveau, celui de la santé des femmes, d'un périmètre d'application étendu aux établissements publics et de la mise en œuvre au-delà du ministère de la prime temps partiel aux femmes, nous déplorons l'absence de mesure concrète de réparation des inégalités salariales qui s'élèvent en moyenne à plus de 300 euros par mois et par femme en 2024. Depuis 2021, l'administration n'envisage aucune mesure de rattrapage. Rien également sur la mise en place d'un congé de santé hormonale malgré la motion intersyndicale votée en F3SCT-M en mai 2024. Les pathologies qui y sont associées représentent une inégalité salariale supplémentaires pour les femmes puisqu'en 2024 elles ont subi des pertes de salaire en raison de deux fois plus de jours de carence (2 200 jours pour les femmes vs 1 100 jours pour les hommes) !

L'administration a donc fait le choix d'un plan d'action qui ne lui coûte rien même si les inégalités perdurent et se creusent. Mais si la ministre et l'administration ont mis en échec ce projet de négociation, les échanges en commission exécutive ont fait naître au sein de la CGT-Culture des débats sur l'égalité professionnelle et la santé des femmes au travail, ce que nous avons pu imposer à l'administration[13]. Et l'occasion va nous être offerte de nous mobiliser à nouveau et de revenir autour de la table des négociations avec la transparence des rémunérations imposée par l'Union Européenne. Cette directive doit être transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle prévoit :

- la publication des écarts de rémunération
- un accès renforcé à cette information pour les salarié·es
- la correction obligatoire des écarts justifiés de plus de 5 % et sanction en cas de manquement

Cette perspective sera un point de levier pour avancer et lutter contre les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.

Les journées internationales de lutte pour les droits des femmes

En 2024, la journée du 8 mars était axée sur la demande d'ouverture d'un accord sur l'égalité professionnelle avec un préavis de grève de l'intersyndicale culture, élaboré en amont par le collectif CGT-Culture. Un communiqué CGT-Culture a été réalisé et un lieu de rassemblement Culture fixé devant la BnF avant de rejoindre le cortège parisien, qui a rassemblé plusieurs dizaines de militant·es.

C'est ce même collectif qui a organisé la table ronde du 8 mars 2025 sur le thème : *« Droits des femmes : Quels outils militants pour la culture ?* ». Ce travail remarquable a réuni à la Bourse du Travail avec

[13] Voir l'ensemble des communiqués dans le dossier Égalité femme / homme

l'appui de l'UD de Paris de nombreux secteurs culturels avec des militantes de la CGT-Culture, de la CGT-Spectacle, du secteur du cinéma et de l'art contemporain. Ces échanges ont permis d'exposer des pratiques discriminantes et de mettre en commun des luttes et des revendications, à travers plusieurs axes : *Les femmes dans la culture : état des lieux ; Conditions de subventionnement de la création ; La culture dans le combat contre les stéréotypes ; Santé des femmes et conditions de travail : construire de nouveaux droits*. Cette table ronde s'est conclue par l'intervention de Sophie Binet. L'intégralité des échanges ont été retranscrits et sont consultables sur le site de la CGT-Culture. Il faut saluer le travail considérable qui a été menée pour l'organisation de cette action. Il a énormément mobilisé le collectif avant, pendant et après la table ronde.

Le 8 mars 2026 étant un dimanche, le collectif a proposé de porter son regard sur le travail des femmes le dimanche et en horaires atypiques. Un préavis de grève CGT-Culture a été déposé auprès de la ministre - qui n'a pas daigné nous recevoir dans le cadre de la réunion de négociation préalable, puis un communiqué et une HMI nationale ont été réalisés.

Les journées internationales de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes

Depuis plusieurs années, la CGT-Culture s'est également inscrite dans la journée du 25 mars en organisant un femmage à notre camarade des archives nationales, Frédérique Mulot, tuée sous les coups de son mari. Ce rendez-vous se tient dans le jardin du ministère qui porte son nom, en présence des collègues du ministère, des camarades et de l'administration. Ces 25 novembre sont l'occasion de revenir sur les violences, harcèlement sexuel et sexiste (VHSS) au ministère et faire part de nos revendications au regard des mesures de prévention et d'accompagnement insuffisantes.

En 2025 avait lieu le recours en cours d'appel administrative d'une des victimes de l'ancien haut fonctionnaire du ministère Christian Nègre, pour obtenir la reconnaissance de la responsabilité du ministère dans ce scandale. Nous avons appuyé sa demande par courrier intersyndical à la ministre et par communiqués de la CGT-Culture. La ministre a toujours refusé de reconnaître la faute du ministère dans cette affaire.

En parallèle, nous avons eu à traiter bien d'autres situations de violence et de harcèlement. Pendant tout le mandat, nous avons accompagné des collègues et des représentant·es sur ces sujets. Ces histoires vécues par des femmes mais aussi des hommes nous montrent toutes les difficultés qu'elles et ils rencontrent face à l'inertie de l'administration. Encore aujourd'hui celle-ci choisit l'omerta, la non-reconnaissance en AT/MP des victimes, le déplacement de la victime plutôt que celui de l'agresseur, d'externaliser et d'individualiser le traitement des signalements, de ne pas répondre aux demandes de protection fonctionnelle des victimes, de ne pas saisir les FSSSCT…

À ce titre, la CGT-Culture a saisi l'administration pour revoir les procédures de signalement. Ella a également produit et mis à disposition sur le site Internet tout un dossier sur les signalements VHSS destiné aux victimes, aux témoins et aux représentant·es CGT.

Nos luttes pour les libertés syndicales : un enjeu vital

Le mandat qui vient de s'écouler a vu les discriminations syndicales augmenter de manière assez significative. De nombreux secteurs de l'Union ont connus ces difficultés. Comme dans toutes les discriminations, la discrimination syndicale doit s'aborder sous l'angle systémique, elle est le plus souvent le résultat d'une politique qui méprise la démocratie sociale plutôt que du comportement individuel de tel ou tel supérieur hiérarchique (même si les deux vont souvent de pair).

Cela commence souvent par un agacement vis-à-vis des représentant·es du personnel, de leur revendication, et même simplement vis-à-vis du droit syndical qu'elles et ils utilisent.

La discrimination syndicale la plus répandue est celle qui consiste à ne pas intégrer le temps syndical pris par les camarades dans leur charge de travail. Viennent ensuite les « représailles » conscientes ou non, sur les évaluations, sur l'organisation du travail, et plus rarement, sur l'indemnitaire, des procédures disciplinaires ou des cas où les camarades sont poussé·es à la démission.

Les refus de droits syndicaux se généralisent également, les syndicats et l'Union ont été amenés à intervenir de plus en plus souvent pour des rappels du droit sur la formation syndicale, les autorisations spéciales d'absences, les heures d'informations syndicale, les locaux syndicaux. Tous les secteurs sont touchés par ces phénomènes. Sans exhaustivité, à titre d'exemple, voici quelques cas sur lesquels il a fallu intervenir. Nombre de ces cas a pu être réglé, d'autres sont en cours de traitement :

Dans les musées

- Musée Henner Moreau : des camarades sont menacé·es de disciplinaires à la suite d'un mouvement de grève. Le Bureau National a été saisi de cette question et a décidé de demander une suspension des procédures disciplinaires engagées et de demander une enquête IGAC sur ce musée. La CGT a obtenu ces deux mesures de l'administration, l'enquête IGAC est toujours en cours
- Musée de Cluny : en raison du refus - confirmé par courrier de la ministre - d'appliquer le protocole de sortie de grève signé en décembre 2024 entre le service des musées de France et le SNMD, le syndicat a décidé de déposer une requête au Tribunal Administratif afin d'obtenir l'application du protocole et faire condamner l'Etat pour réparer le préjudice subi. La commission exécutive de la CGT-Culture a voté une aide financière pour le SNMD d'un montant de 840 € et a saisi l'UFSE pour un complément d'aide. La CGT-Culture est également intervenue à la suite du non-renouvellement de contrats de membres de la section CGT du musée pour que le ministère leur propose des postes ailleurs
- Centre Pompidou : les camarades sont victimes d'intimidation de la part d'un membre d'une autre organisation syndicale. La CGT-Culture est intervenue auprès de la direction du centre et a obtenu des mesures de prévention

Dans les monuments

- À l'Arc de Triomphe, un camarade sous mandat syndical est victime de propos à caractère raciste de la part de plusieurs collègues, d'autres camarades sont victimes d'intimidation. Le SNMH et la CGT-Culture ont soutenus la demande de protection fonctionnelle des camarades
- Au CMN toujours, une camarade secrétaire de section, entre autres brimades, s'est vue retirée des listes de diffusion professionnelles

Dans les écoles

- 2 camarades en responsabilités syndicales se sont vu sanctionner dans l'attribution de leur CIA. La situation a été rétablie après l'intervention du Léna et de la CGT-Culture
- Dans une école, 2 camarades ont été poussé·es à quitter l'établissement

Dans les bibliothèques

- 2 camarades lanceuses d'alerte ont subi une répression syndicale qui les a poussées à quitter l'établissement
- A la BNF, un camarade, à l'époque SG du syndicat, là aussi entre autres brimades, s'est vu retirer sans concertation les tâches les plus intéressantes de ses missions. Un autre camarade, actuellement secrétaire général, a été clairement discriminé sur la partie indemnitaire de sa rémunération

- À la Bpi, la création d'une section CGT lors du projet décrié de déménagement et en soutien aux vacataires, a crispé la direction qui a utilisé une forme d'usure psychologique au point de nier les alertes sur la santé de l'une d'entre elles et de déclencher une enquête d'accident du travail irrégulière et totalement à charge. La F3SCT-M a été saisie à deux reprises et les élu·es ont demandé une enquête de l'IGAC qui a été acceptée. L'une des camarades a engagé en 2025 un recours contre la Bpi, en raison notamment des manquements de l'établissement sur la protection de sa sécurité et de sa santé au travail et de discrimination syndicale. Démarche que la CE du SGAC et la CE de la CGT-Culture ont soutenu en participant aux frais d'avocats

Nos luttes contre les fachos

Conflits mondiaux et internationale fasciste

Le XIII[e] congrès de la CGT-Culture adoptait en novembre 2023 la motion *Pour le progrès social et la paix !* pour le cessez-le-feu à Gaza. Deux ans et demi après, non seulement le conflit perdure, mais d'autres ont éclaté. En 2025, la une commission exécutive de rentrée décidait d'un communiqué de la CGT-Culture pour la journée internationale dédiée à la paix en évoquant les guerres et conflits à Gaza, au Soudan et en Ukraine : *Le 21 septembre, mobilisons-nous pour exiger la paix !*.

Issue du réseau Atlas dont les Trump, les Milei, les Orban et les Meloni font partie, une internationale réactionnaire met en oeuvre un impérialisme qui caractérise la période que nous vivons et la diplomatie de l'humiliation qui régit les relations internationales. Dans la pure tradition de l'extrême droite, l'opération militaire américaine au Venezuela ainsi que des menaces que fait peser Donald Trump sur la Colombie, Cuba, le Mexique et le Groenland illustrent l'affirmation de la loi du plus fort comme seule norme des relations internationales.

Les frappes israélo-américaines de février 2026 sur l'Iran et les ripostes iraniennes et de ses alliés (Hezbollah, rebelles yéménites) ont plongé le Moyen-Orient dans une crise profonde impliquant le Liban et certains pays du Golfe. Toujours avec de lourdes conséquences humaines avec de nombreuses victimes civiles, humanitaires avec des populations déplacées, et sanitaires et environnementales avec les destructions de sites pétroliers et gaziers.

En 2026, la commission exécutive du 22 janvier décidait de faire un communiqué à partir de la situation générale revendicative : *Les vœux de la CGT-Culture aux milliardaires et réactionnaires*. À la suite de l'appel du collectif « Né·es ici ou venu·es d'ailleurs » dont la confédération est membre, la commission exécutive du 11 mars 2026 décidait de produire un appel à la marche des solidarités contre les racistes, fascistes et violences d'État le 14 mars : *Non au fascisme, non à la guerre, pour l'égalité !*. Les drapeaux de la CGT-Culture ont servi de point de ralliement CGT pendant la manifestation.

Des idées nauséabondes dans les médias et le secteur culturel

La CGT-Culture et ses syndicats sont clairement engagés dans la lutte contre l'extrême-droite et la diffusion de ses idées, tout particulièrement dans le secteur culturel. Avec les médias, la culture est au cœur des batailles d'influence idéologique que mènent les empires Bolloré et Sterin pour mettre les idées et les thèmes de l'extrême droite au centre du débat public et de l'ordre du jour politique, tout en diffusant une histoire de France falsifiée, nationaliste et réactionnaire, au travers d'associations et de manifestations culturelles. La CGT-Culture s'est pleinement impliquée dans toutes les mobilisations visant à faire reculer l'extrême droite et ses idées nauséabondes.

Dès janvier 2024, la CGT-Culture relayait l'appel à participer à la marche du 21 janvier et à signer la pétition du Collectif culture contre la loi asile et immigration.
Au printemps 2024, la CGT-Culture a participé à des appels à solidarité avec les mineur·es isolé·es du collectif de Belleville avec des organisations syndicales et associations , avec l'organisation d'un

rassemblement devant le Centre Pompidou et prise de parole avec la CGT-Spectacle lors du rassemblement devant la Maison des Métallos.

Des élections européennes aux législatives
En amont des législatives, la CGT-Culture a appelé aux manifestations des 15 et 16 juin 2024 contre l'extrême-droite et à voter pour les candidatures soutenues par le nouveau front populaire (*La victoire dans la grève, dans la rue et dans les urnes !*, *Appel à la mobilisation collective, républicaine, sociale et progressiste*). Dans ce contexte, la journée de mobilisation Culture du 20 juin était aussi l'occasion de rappeler notre ferme opposition à ces idées nauséabondes, au-delà des revendications en termes de politiques culturelles, de salaires, d'emploi, de santé et de conditions de travail (*Le 20 juin 2024, la culture était dans la rue pour le service public culturel et contre l'extrême droite !*). A la suite du résultat des législatives et face à l'opposition de Macron de nommer un Premier ministre issu du Nouveau Front Populaire, un appel était lancé pour une mobilisation le 18 juillet. La CGT-Culture a appelé à un rassemblement culture au Palais Royal avant de rejoindre la place de la République.

Blocage des nuits du Bien commun
Face aux nuits du Bien commun de Sterin, « périodes d'incubation » de son projet réactionnaire PERICLES (Patriotes Enracinés Résistants Identitaires Chrétiens Libéraux Européens Souverainistes), la CGT-Culture s'est jointe à d'autres organisations syndicales du secteur culturel (CGT-Spectacle, CNT, Sud Culture) pour les bloquer. Elle a participé à la rédaction du communiqué *Contre Sterin et son monde, bloquons les nuits du Bien commun !* dès le 1er octobre 2025 avec liste de toutes les dates et villes, puis à l'appel à rassemblement devant les Folies Bergère à Paris le 4 décembre. Une 20aine de camarades de la CGT-Culture y ont pris part et l'un des secrétaires nationaux de l'Union a coordonné le service d'ordre des organisations syndicales présentes (voir *Succès du rassemblement contre la nuit parisienne du Bien Commun aux Folies Bergères !*).

La commission exécutive a décidé d'organiser lors du 14ème congrès un débat sur les services publics culturels face à l'extrême droite afin de continuer de nous organiser dans cette lutte.

Formation : VISA et CGT-Culture

Une formation *Lutter syndicalement contre les idées d'extrême-droite* est mise en place. Cette formation, initialement confédérale, a été actualisée par la CGT-Culture et proposée à ses adhérent·es en 2024 en distanciel sur une journée. Elle est proposée deux à trois fois par an et son contenu évolue en fonction de l'actualité. Pendant la durée du mandat, près d'une centaine de camarades auront participé à cette formation. Elle leur permet d'identifier et connaître les extrêmes droites et leurs stratégies et de s'outiller pour combattre leurs idées banalisées à partir de situations concrètes rencontrées dans le cadre syndical et/ou professionnel.

La CGT-Culture adhère depuis plusieurs mandats à l'association intersyndicale VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes) composée de plus de 300 structures syndicales, qui propose des formations aux syndiqué·es, publie des brochures et relaie les différentes communications des organisations adhérentes. Plusieurs camarades de la CGT-Culture ont participé aux formations de VISA.

Groupe de travail de la commission exécutive de la CGT-Culture

L'objectif final est de doter les camarades d'une boîte à outils pour les armer contre l'extrême droite et la propagation de ses idées. Le groupe a formulé plusieurs propositions à la commission exécutive :

- désigner des référent·es par syndicat et un·e référent·e au sein de la commission exécutive de l'Union
- introduire dans les statuts des syndicats une disposition permettant l'exclusion d'un·e camarade ayant des propos ou émettant des idées d'extrême droite

- en lien avec le pôle de formation syndicale de l'Union, préparer une journée d'études sur la lutte contre les idées d'extrême droite au sein du service public culturel courant 2027

La CGT-Culture apporte un soutien aux syndicats dans leur démarche d'exclusion d'adhérent·es propageant des idées d'extrême droite. Durant le mandat, 2 adhérents ont été exclus de la CGT-Culture.

II. Notre vie syndicale

La CGT-Culture, un lieu de fraternité

Dans la lutte

Les liens de solidarités au sein de la CGT-Culture sont indispensables pour nous adapter collectivement au monde réel. En plus d'avoir organisé une mobilisation ministérielle d'ampleur le 20 juin 2024 qui a montré une implication forte de la majorité des syndicats de l'Union, la CGT-Culture a apporté un soutien actif aux luttes dans tous les secteurs qui l'ont sollicitée. C'est cette réciprocité qui permet d'avoir une CGT forte au ministère de la Culture. Les syndicats de l'Union sont plus forts quand la CGT-Culture est forte et inversement, la CGT-Culture est plus forte lorsque les syndicats qui la compose sont forts.

Dans la convivialité

Dans un contexte où militer à la CGT peut être parfois difficile, il est important que notre vie syndicale soit ponctuée de moment de fraternité. Se retrouver pour la crémaillère des nouveaux locaux, après une manif, un stage, pour un anniversaire, au pot d'une section ou tout simplement parce que des camarades de provinces sont de passage à la permanence nationale sont des moments privilégiés de convivialité et d'échanges qu'il est important d'entretenir, car c'est cela aussi la CGT. Malgré les difficultés, travailler ensemble dans la fraternité, c'est être plus efficace et c'est le meilleur moyen aussi d'attirer de nouvelles et nouveaux militant·es.

Dans une nouvelle permanence

La première année de la mandature a été marquée par toute l'organisation du déménagement de la permanence syndicale de Richelieu au Quadrilatère des Archives, qui a nécessité non seulement de nombreuses réunions avec l'administration mais aussi en interne avec les syndicats hébergés. Cette étape dans la vie de la CGT-Culture a nécessité un travail fastidieux et chronophage notamment en ce qui concerne le pré-tri pour l'archivage. Au total, plusieurs tonnes de papier ont été évacuées et plus d'une centaine de cartons d'archives ont été livrés aux archives départementales de Bobigny. De plus, il a fallu gérer au mieux la répartition des nouveaux espaces et répondre à de nombreuses difficultés lors de l'installation et dans les mois qui ont suivi. Un peu moins de 2 ans après ce déménagement, il semble qu'aujourd'hui les camarades hébergé·es soient satisfait·es de ce changement et de la qualité de ce nouveau lieu de travail.

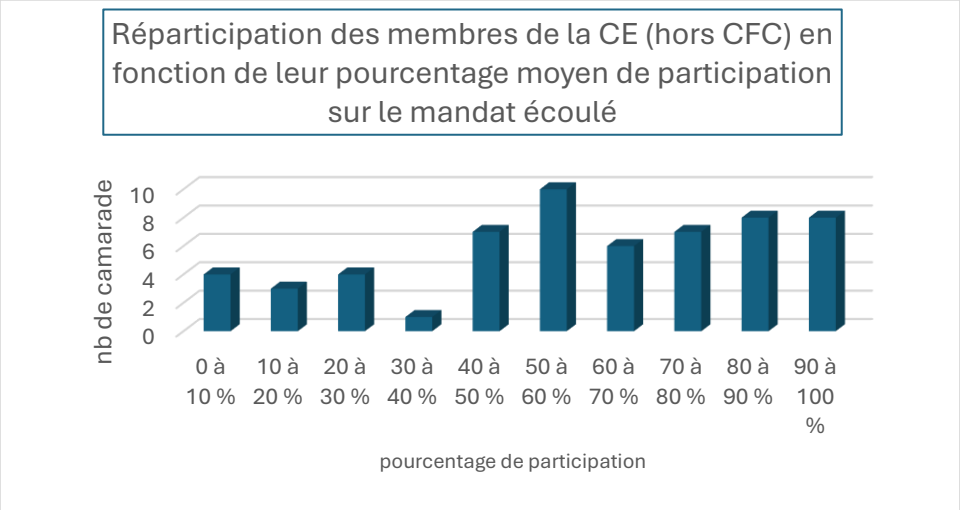
La vitalité démocratique des instances de l'Union

Une évolution voulue du fonctionnement de la commission exécutive

Avec la mise en place en 2023 d'une nouvelle direction, il a été décidé assez rapidement de faire évoluer le fonctionnement de notre instance de direction. L'objectif était d'associer plus de camarades différent·es dans la présentation des points abordés et de favoriser les échanges, les débats, en encadrant fortement les prises de paroles. Le fait de limiter à 3 minutes les prises de parole, qui n'a pas

toujours été simple au début à faire accepter, a permis de faire mieux vivre les débats et de rendre la parole plus accessible à tous·tes. À tel point que lors des dernières CE de la mandature, la stricte limitation à 3 min n'a pas été appliquée de façon systématique car les membres s'y sont restreint d'eux-mêmes. L'envoi dans les jours suivants les CE à tous ses membres d'un relevé de décision permettant à chacun·e et notamment aux absent·es d'avoir connaissances des points traités et des décisions prises a probablement permis de renforcer l'implication des camarades dans l'instance. De plus, ce relevé de décision a pu être utilisé comme base de discussion dans les syndicats au travers du retour de ses membres dans leur syndicat.

Au total, 24 CE ont eu lieu depuis le précédent congrès, soit quasiment une CE par mois. Cette importante fréquence démontre le souci démocratique qui anime notre organisation. Cette forte sollicitation n'a pas entamé l'implication de ses membres car le taux moyen de participation de ses 58 membres (hors membres démissionnaires et CFC - calculé sur 22 CE) est de 58%.



Les réunions régulières de la CE ont permis, après échanges et débats, de nombreuses prises de décision majoritairement très consensuelles, permettant non seulement d'organiser la vie et le fonctionnement de notre organisation, mais aussi de définir les positions et les stratégies de luttes tout au long de la mandature. Ce fonctionnement a permis d'aider dans leurs travaux le secrétariat national et les délégations CGT-Culture dans les instances représentatives ou les groupes de travail avec l'administration au niveau ministériel. La CE a été systématiquement sollicitée pour la participation de la CGT-Culture dans la vie de la CGT (congrès confédéral, congrès et instances de l'UFSE…).

La commission exécutive s'est aussi réunie lors de séance dites « extraordinaires » pour traiter généralement d'un point particulier de type JOP, congrès UFSE, signature de l'accord Albanel pour les enseignant·s, rentrée sociale de septembre 2025…

Vers un rôle plus actif du bureau national ?

Le bureau national qui se réuni essentiellement pour traiter des questions budgétaires et d'autorisations spéciales d'absences (ASA) a été sollicité aussi sur des questions de libertés syndicales, de protection et de défense de militant·es. A l'heure où les libertés syndicales sont de plus en plus malmenées au ministère de la Culture, cet outil syndical de réflexion et de décision devrait être plus sollicité sur ces questions.

Un secrétariat national tourné vers l'organisation du travail avec des référent·es par secteur

Dès le début de la mandature et pour permettre de s'organiser au mieux, le secrétariat national (SN) a décidé de se réunir tous les mercredi matin. Cette décision s'est accompagnée d'une déclaration d'indisponibilité systématique auprès du ministère afin d'éviter de subir les aléas des fluctuations de l'agenda social. D'avis de tous les camarades du SN, cette organisation a permis à tous·tes de favoriser leur présence. De plus, la rédaction instantanée d'un relevé de décision indiquant précisément ce que chacun devait faire à l'issu de la réunion a clairement fait de ces SN un lieu d'organisation du travail à faire.

En complément, il a été organisé pendant la mandature écoulée deux SN « au vert », le premier à Saint-Pierre-des-Corps en février 2024 et le deuxième à Ledringhem en février 2025. Le principe est que l'ensemble des membres du SN se retrouvent pendant 2 jours en dehors de la permanence syndicale, non seulement pour traiter des sujets d'actualité, mais surtout pour permettre de prendre du recul et d'avoir le temps de réfléchir collectivement au fonctionnement du SN. Ce temps de réflexion, qu'il est difficile d'avoir au regard des nombreuses sollicitations et du travail de chacun au quotidien, s'est révélé précieux, non seulement pour ajuster le fonctionnement du SN, mais aussi pour resserrer les liens entre ses membres.

La crise sanitaire a modelé notre vie syndicale et l'Union s'est adaptée pour permettre aux responsables syndicaux des secteurs d'avoir un lien régulier avec un·e secrétaire national·e dédié·e de la CGT-Culture. Ce dispositif a permis d'éviter l'isolement et d'échanger les bonnes pratiques. À la suite de la crise sanitaire, ce dispositif a été maintenu et reconduit dans cette mandature. Le bilan est globalement positif, même s'il ne faut pas ignorer les difficultés rencontrées qui doivent nous permettre d'améliorer encore ces relations de travail. Plus la vie syndicale des syndicats est importante et riche, plus les relations avec leurs référent·es, et donc la CGT-Culture, sont efficaces. De même et au regard de difficultés rencontrées au début de la mandature, il apparaît nettement plus clair et constructif pour tous·tes qu'aucun·e secrétaire général·e de syndicat ne soit également secrétaire national·e de la CGT-Culture.

Le comité général : débattre, rassembler et créer du lien entre camarades

Le Comité général s'est réuni à Paris le 11 juin 2025. Il a été l'occasion de faire un tour général de l'activité de la CGT-Culture et ses composantes. Plus d'une centaine de militant·es, dont une soixantaine de secrétaires de section ont pu échanger et débattre des enjeux du moment. La réunion des secrétaires de sections, des secrétaires généraux·ales de syndicats et de la commission exécutive est un moment privilégié de notre démocratie syndicale qui permet aussi à chaque participant·e de connaître mieux les différents syndicats de l'Union ainsi que leurs préoccupations revendicatives spécifiques.

La vitalité syndicale des militant·es

Une syndicalisation en augmentation continue

En 2 ans, nous sommes passés de 1836 syndiqué·es à 1 984. Si ce chiffre est tout à fait satisfaisant, il cache 2 mouvements qui sont extrêmement impressionnants, celui de la perte de nos adhérent·es sur 2 ans, que l'on peut chiffrer à environ 350, et celui encore plus incroyable des presque 500 nouvelles adhésions qui ont été enregistrées en 2 ans. Le pourcentage de femmes progresse légèrement, passant de 52,5 à 53,6. L'âge médian est quant à lui une donnée qui est plus source d'inquiétude puisque en 2 ans, il passe de 53 à 55 ans. S'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir, la connaissance des syndiqué·es progresse puisque nous sommes passé·es de 42% de connaissances des numéros de

téléphone à 49%. S'agissant des adresses mél, nous connaissions 75% de celles-ci il y a 3 ans, contre 82% aujourd'hui.

Une formation syndicale en forte dynamique

Au cours du mandat, la CGT-Culture a proposé 27 stages dont 24 ont été animés pour 278 stagiaires. Un stage a été annulé en 2024 pour manque d'inscrit·es et deux stages ont été annulé en 2025 pour cause de mouvement social (Bloquons tout…). Au total, en 45 jours de formation syndicale, 181 camarades se sont outillé·es par la CGT-Culture (plus de la moitié des stagiaires ont participé à plus d'un stage). La proportion de femmes stagiaires est de 60 %.

En 2024, 10 stages ont été animés en 19 jours pour 110 stagiaires ; en 2025, 9 stages ont été animés en 18 jours pour 118 stagiaires ; au 1er trimestre 2026, 5 stages ont été animés en 7 jours pour 55 stagiaires.

Répartition des stagiaires par syndicat : 14 stagiaires de la CGT-BNF (soit 9 % des syndiqué·es du syndicat) ; 4 stagiaires du LENA-CGT (soit 5,5 % des syndiqué·es du syndicat) ; 2 stagiaires du SAF-CGT (soit 2,5 % des syndiqué·es du syndicat) ; 5 stagiaires du SEMMM-CGT (soit 12,5 % des syndiqué·es du syndicat) ; 12 stagiaires du SGAC-CGT (soit 7% des syndiqué·es du syndicat) ; 35 stagiaires du SGPA-CGT (soit 11 % des syndiqué·es du syndicat) ; 20 stagiaires du SNEA-CGT (soit 10 % des syndiqué·es du syndicat) ; 42 du SNMD-CGT (soit 8 % des syndiqué·es du syndicat) ; 39 stagiaires du SNMH-CGT (soit 20,5 % des syndiqué·es du syndicat) ; 6 du SNSD-CGT (soit 4,5 % des syndiqué·es du syndicat).

Répartition des 278 stagiaires par formation :

- 73 participant·.es lors des 7 sessions du stage « *S'impliquer dans la CGT* » (Accueil des syndiqué·es) – soit une moyenne de 10 à 11 stagiaires par session
- 22 participant·es lors des 3 sessions du stage « *Communication syndicale* » - soit une moyenne de 7 stagiaires par session
- 53 participant.es lors des 5 sessions du stage « *Fiche de paie* » - soit une moyenne de 10 à 11 stagiaires par session
- 93 participant·es en distanciel lors des 6 sessions du stage « *Combattre syndicalement les idées d'extrême droite* » - soit une moyenne de 15 à 16 stagiaires par session
- 37 participant·es lors des 3 sessions du stage « *Elu·es en instance : CSA et/ou F3SCT* » - soit une moyenne de 12 à 13 stagiaires par session

Par ailleurs, en dehors de l'activité du pôle formation syndicale, un module consacré à la protection sociale complémentaire a été organisé par la CGT-Culture en 2024 pour 57 participant·es.

Lors de cette mandature, la CGT-Culture s'est dotée d'un véritable pôle de formation syndicale en charge de la gestion et de la conception des stages. Le collectif de formateur·ices s'est également étoffé.

L'implication de la CGT-Culture en hausse dans les structures de la CGT

S'unir pour être plus fort. De la même manière que les syndiqué·es se réunissent en syndicats, les syndicats au sein de la CGT se regroupent en Unions pour être plus fort et pour créer les outils dont ils ont besoin. Il est impossible de chiffrer précisément quelle est l'implication de nos camarades dans chacune des structures de la CGT, que ce soit dans notre fédération et dans la quasi-centaine d'unions départementales ou dans les centaines d'unions locales.

Pour se faire une idée de l'importance de cette implication, on peut citer les situations de camarades qui disposent d'autorisations spéciales d'absence de l'article 8 qui sont dédiées à l'activité dans ces structures. 206 jours sont attribués à 5 de nos camarades pour travailler à l'UFSE notamment sur l'action sociale, la protection sociale complémentaire, la santé et la sécurité au travail. Signalons qu'un

de nos camarades à un mandat UFSE au sein du Conseil d'administration de l'IRCANTEC et qu'une camarade fait partie du bureau de l'UFSE-CGT.

En ce qui concerne les structures interprofessionnelles de la CGT, la CGT-Culture attribue 8,5% de ses décharges aux champs territorial en 2026, contre 5% en 2023. Cela concerne aujourd'hui 17 camarades et 7 départements. Notons que 3 camarades sont élu·es au bureau de leur union départementale.

Depuis le départ du camarade qui coordonnait des coopérations avec les syndicats de la Culture italien, britannique, grec et plus largement européens, les liens n'ont pas été maintenus pendant la durée du mandat. Il conviendra de s'interroger sur des nouvelles modalités de coopération au sein de la future commission exécutive.

III. Notre communication

Depuis 2025, la communication s'est développée avec une refonte du site Internet, un élargissement des réseaux sociaux, la montée en compétences des camarades avec des interventions plus fréquentes dans les médias.

Le passage à temps plein au sein du SN de la camarade chargée de la communication a permis de conduire la refonte du site Internet jusqu'à son terme plus rapidement qu'escompté. Cela permet également de travailler sur davantage de communiqués CGT-Culture et conjoints avec les syndicats de l'Union, de mieux se coordonner avec *Cultures en lutte* et aux actions contre Sterin ainsi que de proposer des communiqués récapitulatifs des luttes en cours et victoires obtenues.

Pendant ce mandat, la communication de la CGT-Culture est de plus en plus suivie. L'accroissement du nombre de publications sur le site Internet s'est accompagné d'un accroissement du nombre de consultations du site, ce qui confirme que les informations produites par la CGT-Culture et ses syndicats sont considérées comme utiles et fiables.

La publication en temps réel sur Instagram d'informations relatives à nos luttes et la mise en ligne simultanée des communiqués sur le site Internet et l'ensemble des réseaux sociaux permettent d'élargir notre audience, tant du côté des journalistes que des utilisateur·ices (souvent militant·es) de ces réseaux. Ainsi, le nombre de consultations de certaines vidéos et photos sur Instagram et Facebook a explosé (mouvement social au Louvre, actions *Cultures en luttes* et anti-Stérin en particulier). De même, le nombre de sollicitations de journalistes a fortement augmenté, que ce soit à la suite du cambriolage du Louvre et du mouvement social, de nos publications sur les budgets de la culture, l'augmentation tarifaire pour les extra-européens, l'affaire Christian Nègre ou encore l'incident nucléaire au C2RMF.

Ouvrir la CGT-Culture au plus grand nombre

La communication aux camarades

Aux syndiqué·es
L'Union envoie aux camarades les informations relatives aux formations, assises et journées d'études de la confédération, de l'UD de Paris, de l'URIF, etc. ou de réunions / meetings / rassemblements, ainsi que des informations confédérales (cf adresse de Sophie Binet aux syndicats, déclaration du CCN). Elle leur envoie les liens vers les cartographies des lieux de grève et de manifestations nationales. Elle sollicite les camarades en fonction des besoins sur les luttes en cours : appel à rejoindre les rassemblements, à participation aux caisses de grève. Elle leur adresse les hommages aux camarades disparu·es.

À la commission exécutive
L'Union communique aux membres de la commission exécutive les relevés de décisions des CE, les conducteurs d'AG et de HMI, les informations communiquées par l'administration (notes, rapports, etc.) ou par d'autres organisations de la CGT sur des sujets spécifiques.

Aux syndicats
Dès le début de la mandature, les adresses méls de tous les syndicats ont été transmises pour qu'ils reçoivent directement les méls (newsletters) de la confédération, de l'UFSE et de l'UD de Paris. La liste cgt-culture@culture.gouv.fr regroupe les membres du secrétariat national et des camarades de l'accueil. Celles-ci transfèrent les méls aux syndicats quand des sollicitations les concernent directement. L'Union leur communique des informations d'autres organisations de la CGT sur des sujets spécifiques si celles-ci ne sont pas adressées directement sur les listes de diffusion. Lors des journées de grève et de manifestation, l'Union sollicite les syndicats par mél et téléphone les remontées des syndicats sur la fermeture des sites.

La communication aux personnels

Les communications de la CGT-Culture adressées à l'ensemble des agent·es concernent les actualités sociales et les luttes, les réformes en cours, etc. La majeure partie sont des communications nationales. À la demande des syndicats et en fonction des sujets, l'Union envoie également aux personnels des communiqués sectoriels (luttes, graves incidents, défaut de démocratie sociale, etc.). Elle relaie également des communications d'autres organisations de la CGT (confédération, UFSE…) et de collectifs quand leur portée est politique et/ou sur des sujets transversaux. Des communiqués recensant plusieurs luttes en cours ou plusieurs informations sur une actualité précise en cours ont été adressés : actualité des luttes (au ministère, avec Cultures en lutte), actualités syndicales sur les droits sociaux ou le budget, la marche des fiertés et le guide contre les discriminations LGBTQIA+, la journée pour la santé au travail, des analyses de la Conf et de l'UFSE (ex. retraites, budget), les 130 ans de la CGT, etc.

En 2024, 75 communiqués de la CGT-Culture ont été envoyées par mél à l'ensemble des personnels (hors HMI nationales) : 46 de la CGT-Culture, 9 des syndicats de l'Union et 19 d'autres organisations syndicales CGT et/ou de collectifs. 9 HMI nationales (CGT-Culture seule ou en intersyndicale ou avec des syndicats de l'Union) ont été organisées.

En 2025, 125 communiqués de la CGT-Culture ont été envoyées par mél à l'ensemble des personnels du ministère (hors HMI nationales) : 100 de la CGT-Culture (CGT-Culture seule ou en intersyndicale ou avec des syndicats de l'Union), 19 des syndicats de l'Union et 6 d'autre organisations CGT et/ou de collectifs. 6 HMI nationales (CGT-Culture seule ou en intersyndicale ou avec des syndicats de l'Union) ont été organisées.

La communication aux médias et aux élu·es

Communiqués de presse
En 2024, une 10^{aine} de communiqués de presse ont été envoyés à notre liste de journalistes, que ce soient des communiqués de l'Union, intersyndicaux ou de syndicats. En 2025, une 15^{aine} de communiqués de presse ont été envoyés.
Pendant le mandat, davantage de camarades du secrétariat national et de la commission exécutive sont intervenus sur les plateaux de télévision et à la radio en particulier à l'occasion des crises (cambriolage du Louvre, incident nucléaire au C2RMF…) ou sur des dossiers de fonds (budgets, été culturel…).

Adresses aux élu·es
Sur les sujets concernant l'actualité politique de la culture, des éléments et revendications sont transmis aux élu·es de l'Assemblée nationale et du Sénat (hors fachos). Les camarades du SN ont

participé à une table ronde organisée par la commission culture du Sénat sur les 10 ans de la Loi LCAP. Les camarades du SN et de la CE ont participé des tables rondes à l'Assemblée nationale sur la culture ainsi que sur les musées nationaux après l'affaire du Louvre.

Le site internet de la CGT-Culture

Un site tout beau tout neuf

La précédente refonte du site Internet datait de 2017. En raison de l'obsolescence de la structure (gabarit) qui entraînait de forts ralentissements et de l'ergonomie dépassée du site, il a été décidé en secrétariat national de travailler sur une refonte légère du site. Durant l'été 2024, le SN a mandaté un camarade de l'Union pour travailler sur un projet de nouvelle page d'accueil. Ce dernier a fait un parangonnage de différents sites Internet (syndicats, presse, etc.) et a proposé des axes d'amélioration. À partir de ce travail, la CE de novembre 2024 a décidé de lancer les travaux de mise à jour de la page d'accueil et du choix d'un nouveau gabarit avec le concepteur du site, puis dans un second temps de mettre à jour les pages des syndicats. L'objectif était d'avoir un site opérationnel pour la campagne des élections professionnelles.

Un membre du SN a été chargé du pilotage de ces travaux avec l'aide d'une camarade de la CE. Trois groupes de travail de la commission exécutive ont été organisés courant 2025 et chaque étape a été présentée en CE. Les syndicats ont été rencontrés entre juin et juillet pour améliorer leur future page d'accueil. La bascule, initialement prévue à l'automne, a pu se faire dès le 1er août 2025.
Un tutoriel pour les camarades du SN et des syndicats en charge de la gestion de leur page Internet a été réalisé et envoyé dès la mise en ligne du nouveau site, et une formation a été faite aux camarades le 15 octobre par la SN en charge de la refonte et le concepteur du site Internet.

Le site Internet a vu les améliorations suivantes :

- changement de gabarit tout en restant sous le même gestionnaire de contenus Worpdress
- amélioration du temps de chargement des pages
- simplification de l'interface pour les contributeur·ices des syndicats
- refonte de la page d'accueil
- réorganisation de l'onglet CGT-Culture, avec réécriture de pages et création de nouvelles pages
- mise à jour de l'onglet Instances ministérielles
- création d'un onglet Dossiers afin de valoriser le travail de fond de la CGT-Culture
- création d'un onglet Ressources qui propose notamment des guides et manuels syndicaux
- refonte des pages des syndicats sur le même modèle
- création d'un thésaurus qui permet une recherche multicritère
- archivage des contenus obsolètes
- indexation minimale des plus de 4000 articles
- nouvel un outil de mesure d'audience

Il a été voté sur le principe le recours à un Webdesigner pour créer un thème et un style sur mesure, qui à ce stade n'a pas été jugé nécessaire.
Les consultations sont faites pour 60% à partir d'un ordinateur et à 40% à partir d'un téléphone, ce qui confirme le besoin de refondre le site pour une meilleure consultation sur mobile.

Le site en chiffres : des publications et consultations en hausse

En 2024, le site a eu près de 50 000 vues et près de 25 500 visiteur·euses, avec des pics de consultations du 17 au 20 juin 2024 (entre 500 et 700 vues par jour) pour la journée de mobilisation culture intersyndicale. Le nombre de vues est stable par rapport à 2022 (les chiffres de 2023 ne couvraient pas l'ensemble de l'année dans le dernier rapport d'activité). 119 communiqués ont été publiés dont 31 en

intersyndicale[14] ; 51 par la CGT-Culture dont 20 en intersyndicale Culture ou interpro ; 71 par les syndicats (certains sont des communiqués conjoints CGT-Culture + syndicat) dont 11 en intersyndicales locales. 22 par le SNMH, 20 par le SGAC, 11 par le SNSD.

En 2025, étant donné que le nouveau site a été mis en ligne le 1er août, nous n'avons pas les statistiques sur l'année. Néanmoins, entre sa mise en ligne et le 31 décembre 2025, soit en 5 mois, le site a eu près de 41 000 vues et près de 28 000 visiteur·euses, ce qui est une nette augmentation. Nous avons également une nouvelle donnée statistique : il y a eu plus de 2 500 téléchargements sur la période. 221 communiqués ont été publiés[15] ; 117 par la CGT-Culture dont 43 en intersyndicale Culture ou interpro, 111 par les syndicats (certains sont des communiqués conjoints CGT-Culture + syndicat) dont 17 en intersyndicales locales. 36 par le SNMH, 26 par le SNMD, 14 par le SNSD.

Du 01/08/25 au 31/12/25, les contenus les plus consultés ont été :

1. *Mutuelle obligatoire au ministère, la MGEN retenue. Quels tarifs ?* plus de 8 000 vues
2. *Budget du ministère de la Culture 2025 : derrière la mascarade Dati, de nouveau sabrages*, près de 1 800 vues
3. *Télétravail et congés : le point sur ce qui est applicable et ce qui ne l'est pas* (de la SDAC), plus de 750 vues
4. *Courrier de l'intersyndicale à Rachida Dati sur la demande de reconnaissance de la responsabilité du ministère de la Culture dans « l'affaire Nègre »*, près de 400 vues

Du 1er janvier au 8 avril 2026, 42 communiqués ont été publiés, 15 par la CGT-Culture dont 3 en intersyndicale culture, et 28 par les syndicats dont 5 en intersyndicales locales. Le site Internet a eu plus de 18 000 pages vues et près de 11 000 visiteur·euses et fait l'objet de plus de 2300 téléchargements.

Depuis janvier 2026, les articles les plus consultés ont été :

1. *Mutuelle obligatoire au ministère, la MGEN retenue. Quels tarifs ?* plus de 4 000 vues
2. *Budget du ministère 2025 : derrière la mascarade DATI, encore de nouveau sabrages !* plus de 600 vues
3. *Budget Culture 2026 : quel sursaut du ministère de la Culture après le naufrage du Louvre ?* plus de 560 vues
4. *Contre Stérin : ruinons la nuit du Bien commun !*, près de 500 vues
5. *Action syndicale octobre 2025*, près de 440 vues
6. *Procédures de signalement*, plus de 430 vues

Le nombre de publications sur le site Internet varie en fonction des syndicats. Certains publient systématiquement tous leurs communiqués, d'autres n'en mettent en ligne qu'une partie. D'une manière générale, la proportion des publications en ligne est en augmentation.

Élargir notre influence avec les réseaux sociaux

Depuis mars 2025, la communication sur les réseaux sociaux s'est intensifiée et diversifiée. Les publications sont des informations et photos sur les manifestations, rassemblements, actions et les communiqués de la CGT-Culture. Une formation de l'UGICT sur les réseaux sociaux a été organisée pour l'Union et ses syndicats le 30 septembre à Montreuil, à laquelle une vingtaine de camarades ont participé.

[14] Mobilisation du 20 juin 2024, mineurs isolés, égalité pro, négo Albanel, DGDCER, PSC…
[15] DGDCER, négo Albanel, égalité pro, rentrée sociale, motions…

X (ex Twitter)

La CGT-Culture est sur ce réseau social depuis 2017. En 2023, le compte X (ex Twitter) comptait 2715 abonnés et en compte, en février 2026, un peu plus de 2620. Cette baisse peut s'expliquer par le grand nombre de personnes ayant décidé de quitter Twitter lors de son rachat par Elon Musk en avril 2022. La CGT-Culture a décidé de rester sur ce média afin de continuer de rendre visibles ses actions, de nombreux journalistes nous suivant sur le canal.

Instagram

Le compte Insta de la CGT-Culture avait été créé en 2021 pour communiquer autour de notre action du 8 mars. Or, nous n'avions à l'époque pas pu nous organiser pour alimenter ce réseau social dans la durée. Il a été réactivé depuis mars 2025 et compte près de 900 abonné·es. Depuis cette date, près de 250 posts ont été publiés jusqu'au 8 avril 2026. Ils sont en général vus plusieurs centaines de fois. Les posts ayant obtenu le plus de vues sont ceux relatifs aux luttes antifascistes comme le rassemblement anti-Sterin devant les Folies-Bergère avec plusieurs dizaines de milliers de vues et les occupations avec *Cultures en lutte*. Les posts sur la mobilisation sociale au Louvre ont quant à eux atteint pour la plupart entre 1000 et 7000 vues.

Facebook

La page Facebook est active depuis 2017 et compte plus de 4 000 abonné·es (il en comptait 3 100 en novembre 2023). De très nombreuses publications dépassent les centaines et milliers de vues. Comme pour Insta, les contenus les plus vus sont ceux relatifs aux actions antifa, ainsi que ceux des actions avec *Cultures en lutte*. Les posts sur la mobilisation sociale du Louvre concentrent plusieurs milliers de vues.

Bluesky

Un compte Bluesky a été créé en mars 2025, mais il reste confidentiel. Ce réseaux social, créé par un ancien cofondateur de Twitter, est censé être une alternative à X, notamment pour les journalistes, mais peine à émerger notamment face à Instagram. Nous avons moins de 70 abonné·es.

Pour continuer à améliorer notre communication, des pistes sont d'ores et déjà identifiées : élaborer des stratégies de communication spécifiques, échanger sur les bonnes pratiques sur les réseaux sociaux et en particulier sur Instagram, mettre en ligne davantage d'informations relatives aux droits des personnels et des représentant·es du personnel.