

Congrès 2015 du SNAC -
5 au 9 Octobre -
Moëlan-sur-Mer 29350

Rapport moral 2015





sommaire

Des contextes et des actions	5
De quoi est faite la démission de la gauche	5
Ce qu'est la Culture en contexte néolibéral	5
Continuités, discontinuités	6
Continuités nationales	6
Dans ce contexte, notre action dans les établissements publics :	7
Le scandale des dérogations : pourquoi nous avons dû contourner notre propre ministère	7
Les lettres de mission et les « risques psycho-sociaux »	7
Un autre contexte à prendre en compte dans nos actions : La « délégitimation » massive du politique	8
L'emprise technocratique sur notre quotidien	8
Le discrédit du fait syndical	8
La pratique, encore trop répandue, du « syndicalisme de consommation »	9
Comment sortir de cette ornière ? En rappelant sans cesse une réalité : «le syndicat c'est vous !»	10
Il est nécessaire de poursuivre la réflexion au sein de notre syndicat	10
Réforme territoriale de l'État	11
Avant la fusion: le grand dérangement!	11
Pour les services du Ministère de la culture	12
Nos mandats dans le cadre des concertations	13
Nos revendications d'avenir :	13
Notre bilan	13
Un outil syndical en état de marche	13
Le champ culturel	14
Une adhésion de conviction mais une implantation inégale	14
Une réflexion à poursuivre sur notre organisation	14
Déclarations de nouvelles sections	15
Le Louvre, Saint-Germain	15
Le MUCEM	16
Branly	16
Les élections de représentativité, décembre 2014	17
Données générales	17
Résultats chiffrés pour le CTM	17
Répartition SNAC-SNASUB à l'intérieur du vote FSU :	18
Résultats pour les CAP :	18
Les électeurs	18
Réunions des instances	19
Actions en justice	20
La formation syndicale	21
Grèves nationales	22
Grèves « Culture »	23
Thèmes CHSCT	24
La souffrance au travail, les « RPS »	24
Les « RPS » au CHSCTM	25
Les « RPS » dans les établissements	25
Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	25
Télétravail, de quoi parle-t-on ?	27

Rapports d'activité de sections	28
Musée national d'archéologie et Domaine national de Saint-Germain-en-Laye	29
LRMH	29
MuCEM	29
Musée du Louvre	30
DRAC Pays-de-la-Loire	32
Section Inrap	32
L'exercice du dialogue social dans un établissement national très dispersé	32
Bilan du mandat	32
Les instances, entre devoir et obligations	33
Un traitement RH réglementaire et expérimental	34
Une ambiance sociale dégradée	36
2012-2015 : Chronique d'une crise annoncé	39
Service public – fonction publique	42
Des corps de fonctionnaires régis par un statut	42
Mise en cause de ces principes	43
Casse de l'Etat	43
Résister au glissement généralisé vers l'extrême droite...	44
Les dérives gestionnaires et néolibérales	44
L'extrême droite et la culture	44
Notre position	45
Programme d'action	45
Pour mémoire : synthèse des mandats votés en 2012	46
Mandats généraux	46
- Décentralisation-interministériel	46
Fonction publique	46
- Les précarités	46
- Le statut, le contrat	46
- Externalisations	46
- Interdiction du recours aux entreprises d'interim	47
- Allers-et-retours entre le public et le privé	47
- Rémunérations	47
- Fonctions-support et cœurs de métier	47
- Fusions de corps	47
- Le CDA (contrat d'activité)	47
Mandats MCC	48
- Autonomie du MCC	48
- Gratuité d'accès aux établissements culturels	48
- Sortie de la RGPP : mesures d'arrêt et de restauration	48
- Santé et traitement du handicap	48
- L'action sociale	48

Des contextes et des actions

De quoi est faite la démission de la gauche

Le mandat du bureau national sortant a coïncidé avec le rythme de l'agenda politique national : élu en mars 2012, il connaît la fin frénétique de l'ère Sarkozy, le relatif soulagement de l'élection de François Hollande, suivi du long engourdissement du renoncement socialiste puis de la droitisation inquiétante du gouvernement Valls.

Ce contexte national imprime très fortement sa marque sur notre façon de mener l'action syndicale : à la période de la RGPP, où nous étions face à un gouvernement de destruction dont le but explicite était la fin du service public tel que nous le pratiquons, a succédé une période d'accalmie et de bilan, suivie d'une nouvelle période de frénésie avec pour épicerie une réforme territoriale menée sans aucune visibilité.

Jamais nous n'avons accordé de véritable crédit à l'alternance socialiste, basée sur un programme clairement social démocrate. De fait, à partir du moment où le TSCG¹ a été ratifié par l'Assemblée nationale, la « gauche de gouvernement » a bel et bien trahi l'ensemble des valeurs de gauche, y compris celles de la gauche réformatrice qui insistait encore, il y a peu, sur la primauté du social et du politique sur l'économique.

Or, même s'il mène ses réformes avec moins de brutalité que la droite, le parti socialiste modèle la société dans un sens identique : la mise en pilotage automatique de l'ensemble de la sphère politique – les mécanismes d'ajustement du Marché étant censés régler automatiquement les conflits – et la liquidation du social, considéré comme un frein à la mise en œuvre de ces modes d'ajustement automatiques.

Nous sommes de ceux qui pensent que la croyance dans les vertus autorégulatrices d'un grand Marché ouvert est une superstition dangereuse et que la démission des gauches européennes, et singulièrement de la gauche française, constitue une erreur historique fondamentale.

Le libéralisme classique entendait aménager les places respectives du Marché et de l'Etat. Le néolibéralisme, brutal quand il est de droite, sournois quand il est de gauche, entend mettre l'Etat au service du Marché.

Ce qu'est la Culture en contexte néolibéral

Dans le domaine de la culture, la sanction est sans appel : aucune politique culturelle ne peut

¹ Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance de l'UEM

naître d'une telle démission. La vision novatrice d'un Malraux, d'un Duhamel ou d'un Lang n'a aucune chance de fleurir dans un tel désert gestionnaire ; ramenée au rang d'accessoire, la culture se voit assigner deux dimensions et deux seulement.

Tout d'abord, et c'est logique, une dimension marchande. Aurélie Filippetti, avec son « Education artistique et culturelle », aurait presque des allures de gauchiste si on la compare à ce qui a suivi. Mais elle s'estimait obligée de rappeler en toutes occasions qu'un euro investi dans le domaine culturel en rapporte 15, ou 12, ou 20. De toute façon, le chiffre n'a pas d'importance puisqu'il n'a aucun sens, c'est la position affichée qui importe : montrer que la culture peut être rentable semblait alors, et semble encore davantage aujourd'hui, une condition essentielle pour lui éviter une euthanasie administrative plus ou moins brutale. De là, l'extrême modestie des infléchissements constatés après mai 2012 : les établissements publics sont invités à modérer leur politique du chiffre, ce qui tranche avec l'ère Sarkozy où seul comptait le nombre de visiteurs passés en caisse mais, parallèlement, ils sont appelés à se « diversifier », à se montrer toujours plus innovants dans la quête aux « ressources propres ».

En second lieu, la culture apparaît comme une ressource possible pour un habillage vertueux de la politique gouvernementale. La culture étant supposée créer du « lien », voire éloigner le spectre de la barbarie, elle est régulièrement convoquée comme élément d'une politique « citoyenne » qui, au regard de la politique économique néolibérale dominante, a tous les traits d'une politique de rat-trapage. L'effet est particulièrement notable depuis les attentats islamistes de janvier 2015 : Pellerin et son cabinet ont entrepris de recycler le programme d'Education artistique et culturelle de Filippetti dans un cadre plus large de « culture et citoyenneté ». Les syndicats, comme d'autres « acteurs » du monde culturel, ont été conviés à des rencontres plus ou moins informelles sur ce sujet. Au fond, ces



rencontres rappellent furieusement celles qu'organisaient Frédéric Mitterrand en 2010-2011 autour de « la culture pour chacun ». Au-delà de la tenue de rigueur « Nous sommes tous Charlie », qui est de mise rue de Valois depuis janvier, on a l'impression que se rejoue le même scénario : même absence de vision globale, même manque d'imagination politique, même absence de moyens et même impératif d'afficher, malgré tout, une politique culturelle partagée. Sans surprise, la réponse des organisations syndicales est identique à ce qu'elle était alors : les deux grosses confédérations font le pari d'une opération gouvernementale qui permettra de mettre en selle certaines de leurs idées et, se montrant bons élèves, ressortent de leurs cartons les éléments habituels de leur programme de médiation (les « droits culturels » pour la CFDT, les « publics éloignés » pour la CGT). Sud et la FSU, comme alors, sont sur une ligne d'extrême méfiance vis-à-vis de cette opération de récupération : on ne doit pas laisser la culture devenir un maquillage humaniste pour une politique foncièrement anti-sociale, menée par une gauche qui a absolument tout lâché au patronat et aux actionnaires.

Continuités, discontinuités

Elu par le peuple mais gouvernant pour le Marché, le gouvernement Hollande s'est visiblement donné pour tâche de maintenir le corps social sous un degré d'anesthésie suffisant pour que soit supportée sans trop de douleur, et surtout sans trop de protestations, la violence économique et politique produite par le système qu'il sert.

En cela, mais en cela seulement, Hollande diffère de Sarkozy : à ce dernier la théorie du choc, très bien analysée par Naomi Klein, à l'autre celle du crabe mis à cuire dans de l'eau tiède et qui ne s'aperçoit de rien car la température ne s'élève que très progressivement. Au second la primauté de la matraque sur le chloroforme, au premier l'inverse.

D'où certaines mesures que nous avons accueillies favorablement, bien que sans trop d'illusions, après mai 2012 : le retrait des articles les plus dangereux de la loi mobilité et l'arrêt de la RGPP, et en particulier l'arrêt du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, sont à mettre au crédit du parti socialiste. On a pu également observer un coup d'arrêt de la campagne de dénigrement systématique du statut général de la fonction publique, qui s'est traduit par l'annonce d'un « retour à la règle » (les emplois publics doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires) et au resserrement des dérogations (qui permettent à certains établissements publics de ne faire que du contrat, y compris en détachant des fonctionnaires sur des contrats maison).

Tout cela est réel, et nous aurions tort de bouder des mesures qui vont dans le sens de nos mandats. Seulement voilà, que ce soit sous un masque de gauche ou sous un masque de droite, le sys-

tème néolibéral considère de toute façon le travail comme une marchandise et l'être humain comme un élément non essentiel du système de production. Dans ce cadre, ces mesures positives risquent fort de ne constituer qu'une écume de la politique gouvernementale, écume certes agréable mais qui ne remet absolument pas en cause des courants plus profonds, porteurs de mouvements d'une toute autre ampleur.

Continuités nationales

Ainsi, concernant la politique salariale, ni le **gel du point d'indice**, ni le principe de **baisse des effectifs**, ni le principe d'une **rémunération au mérite** n'ont été remis en cause. Loin d'être abandonné d'ailleurs, le principe du mérite a été perfectionné puisqu'il est maintenant question de prendre en compte « la fonction occupée » et « les résultats », ce qui est classique, mais aussi « l'expérience ».

Dans le domaine social, les offensives contre les mutuelles se sont intensifiées et l'allongement de l'âge de départ à la retraite a été maintenu. Sur le plan de l'organisation du travail et des métiers, la même dynamique de fusion inadaptée des corps de fonctionnaires est toujours à l'œuvre, ainsi que le durcissement de l'opposition entre « fonctions support » et « cœurs de métier », et l'appel à toujours plus de « transversalité » et de « mutualisations ».

Parallèlement, on assiste à l'extension de la pratique de **l'entretien annuel d'évaluation** à tous les agents, titulaires ou non, et à la banalisation du discours archi-cynique du service des ressources humaines présentant cet entretien comme un « droit » des agents. Le fait que ce discours soit accepté sans broncher par une majorité de nos collègues et qu'il soit relayé, hélas, par certaines organisations syndicales réformistes, constitue un signe assez inquiétant quant à la soumission ordinaire au flicage hiérarchique.

Dans un autre ordre d'idées, la pratique des contrats dorés, parfaitement opaques et à des taux scandaleux, ne s'est pas interrompue sous la « gauche », au contraire ; la pratique des « emplois fonctionnels » est en plein essor et a définitivement coupé la haute fonction publique de la fonction publique ordinaire.

Dans ce contexte, notre action dans les établissements publics :

Le scandale des dérogations : pourquoi nous avons dû contourner notre propre ministère

Porteurs d'une lecture très extensive du principe d'autonomie des établissements publics, la haute administration et les présidents d'établissements poursuivent sur une large échelle **la balkanisation du ministère**. Nous combattons depuis des années cette tendance qui, sous couvert d'efficacité, fait de nos établissements des mondes clos sur eux-mêmes, prompts à **singer le modèle économique de l'entreprise privée**, et laisse les personnels à la merci des caprices managériaux de la direction locale.

Nous avons été les premiers à dénoncer les excès de ces pratiques managériales décomplexées, mais il ne nous a pas été possible de nous faire entendre au sein de notre propre administration. C'est pourquoi, à la faveur de notre participation à une audience FSU à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique qui s'est tenue au printemps 2012, nous avons attiré l'attention de la DGAFP sur le caractère absolument scandaleux de pratiques propres à certains établissements publics du ministère de la culture. Ainsi, **le recours abusif au contrat**, allant même jusqu'à détacher sur contrats d'établissement des fonctionnaires titulaires. En principe, le contrat de droit public n'est légitime que dans le cas où il n'y a pas de corps de fonctionnaires pour remplir certaines tâches. Détacher un fonctionnaire sur un contrat constitue donc clairement l'aveu d'une volonté de contourner la règle commune au profit d'arrangements locaux plus ou moins arbitraires. Tous les ministères respectent plus ou moins ce principe et, lorsqu'ils transgressent la règle, essayent au moins de faire preuve d'un peu de discrétion. Pas le nôtre, qui ne voit absolument pas où est le problème, et qui le voit tellement peu que ces pratiques avaient fini par devenir la norme.

Il semble d'ailleurs que, dans un premier temps, la DGAFP hésitait à croire ce que lui disait le SNAC. Il est établi que cette alerte a pesé d'un poids certain dans l'établissement de l'actuelle doctrine du « retour à la règle », qui réaffirme le principe que les emplois publics ont vocation à être occupés par des fonctionnaires titulaires, ce dont nous nous félicitons.

Le fait que, si nous voulons obtenir des résultats sur certains sujets, nous soyons contraints de contourner aussi bien la haute administration que l'autorité politique de notre propre ministère pour nous adresser directement à la Fonction publique fixe assez clairement les limites de l'exercice du « dialogue social » au ministère de la culture.

Nous avons dû, il y a peu, réitérer l'opération, ce qui montre qu'en trois ans ce fameux « dialogue social » n'a pas avancé autant que nous l'aurions souhaité. Il s'agit cette fois d'une plateforme revendicative concernant les corps de recherche du ministère que nous avons construite en intersyndicale FSU-CGT. Cette plateforme comprend l'intégration des techniciens de recherche dans le « nouvel espace statutaire de la catégorie B », la revalorisation de ces corps, assortie d'un repyramidage sur l'ensemble de la filière, et la levée du statut dérogatoire de l'INRAP visant à permettre à ses agents contractuels de prétendre à une titularisation dans les corps de recherche. Comme précédemment, ce dossier, bloqué au sein du MCC, a été remis en discussion, et a même abouti à quelques premiers résultats encourageants (notamment : l'entrée des TR dans le NS) grâce à une intervention directe de notre part auprès de la DGAFP.

Les lettres de mission et les « risques psycho-sociaux »

Sur certains sujets, heureusement, nos interlocuteurs habituels sont moins rigides et il est possible de travailler au niveau local. Ainsi, toujours à propos des établissements publics, il faut savoir que la tutelle ministérielle ne s'exerce qu'à travers des lettres de mission qui sont adressées aux présidents pour la durée de leurs mandats, le rapport d'activité annuel servant uniquement à contrôler, bon an mal an, la conformité des actions menées avec le contenu de la lettre.

Autrement dit, tant qu'un président respecte les termes de sa lettre de mission, il est pratiquement intouchable, la ministre n'ayant alors aucun moyen de se mêler des affaires internes de l'établissement. C'est d'ailleurs dans cet esprit que le système a été conçu : pour garantir l'autonomie la plus complète aux établissements. Et c'est bien ce contre quoi nous combattons.

Or, dans la plupart des cas, ces lettres de mission étaient tenues secrètes ce qui, même dans une perspective néolibérale, n'est franchement pas très malin (mais on peut se demander si les néolibéraux sont des gens très malins...).

Nous avons donc été les premiers, très vite rejoints par la plupart des autres organisations syndicales, à demander que ces lettres soient systématiquement rendues publiques : nous avons porté la question dans le cadre du CHSCT ministériel en arguant que les cas repérés de souffrance au travail, liés à une mauvaise organisation du travail, étaient en train de se multiplier, singulièrement dans la sphère des établissements publics. Il était dès lors indispensable que les lettres de mission

des présidents soient rendues publiques et qu'elles comportent « un volet de prévention des RPS² » et « une incitation à un dialogue social de qualité »³.

Résultat : nous avons été en partie entendus et les lettres de mission, même si elles ne sont pas encore assez précises à notre gré sur les points qui nous intéressent, sont maintenant rendues publiques et peuvent être discutées, ce qui peut avoir un impact considérable, à moyen terme, sur les conditions de travail des personnels.

Un autre contexte à prendre en compte dans nos actions : La « délégitimation » massive du politique

L'emprise technocratique sur notre quotidien

L'emprise technocratique ne porte pas que sur les « éléments de langage ». On assiste, sous la « gauche », à une énarquisation de la société jamais vue jusqu'alors. Le rejet de la politique comme pensée et comme prise de risque dans le champ démocratique a conduit à **une vassalisation du politique par l'économique**, donc au règne des normes, des règles et des bilans. Les grands corps issus de l'ENA ont désormais la haute main sur un système devenu entièrement gestionnaire et le débat législatif n'est plus porté par une vision politique mais par des blocs d'intérêt qui se meuvent dans le champ très étroit des pratiques gouvernementales autorisées.

Autrement dit : on étouffe !

La gauche de gouvernement et la droite de gouvernement sont d'accord sur l'essentiel et **personne n'est prêt à prendre le moindre risque**, d'où l'extrême médiocrité de l'actuelle loi « création, patrimoine et architecture », d'où, également, un arsenal législatif qui libère le Marché mais cadennasse les libertés individuelles.

Du coup, la « classe politique » se trouve complètement délégitimée, en donnant le spectacle d'un jeu politique devenu un arbre creux et en se « gavant » largement au passage. Dans le même mouvement, le discrédit se porte également sur la haute fonction publique. Un des effets induits par la RGPP a été **le sentiment persistant d'avoir été trahis par nos chefs** ; la politique socio-libérale récente n'a pas contribué à redonner du crédit à nos hiérarchies.

² « Risques psycho-sociaux » : la souffrance au travail en langage techno

³ On notera que, visiblement, nous sommes bien partis pour être bientôt capables de rédiger une méthode Assimil « L'énarque sans peine ». En attendant, nous avons appris à maîtriser le patois RH (« Ressources humaines », Brrr !!!), constatant qu'il est utile, le cas échéant, de pouvoir s'exprimer dans un langage qu'ils comprennent, sans pour autant en être dupes ni entrer dans leurs cadres mentaux - le ciel, ou quoique ce soit d'autre, nous en préserve.

Tout cela a un impact sur nos missions et l'organisation de nos métiers ; gauche et droite s'accordant sur le caractère inévitable des politiques d'austérité, elles rivalisent d'inventivité pour réduire les moyens sans avoir l'air de toucher aux missions. Il en résulte un discours managérial de plus en plus coupé de la réalité accompagné d'une obsession permanente du « reporting » : il ne s'agit plus tant d'engager des actions concrètes que de remplir des tableaux. Avec le « reporting », nous sommes entrés dans l'ère du tout quantitatif au détriment de la qualité de l'activité réelle, on ne soulignera jamais assez le danger d'une telle évolution.

Il résulte également de cette situation un double discours incessant et **l'instauration d'une société de plus en plus inégalitaire** avec des riches de plus en plus riches, des pauvres de plus en plus pauvres et de droits différents dans les faits selon la classe sociale à laquelle les gens appartiennent. Inutile de préciser que nous combattons pied à pied les conséquences de cette démission du politique. Nous les combattons sur le plan des pratiques, par exemple en empêchant les technocrates de piétiner complètement les métiers ou de monter des groupes de collègues les uns contre les autres (titulaires / contractuels, scientifiques / administratifs, etc.).

Le discrédit du fait syndical

Un peu par contagion, un peu par amalgame, le discrédit qui s'applique au politique et aux hiérarchies concerne la sphère syndicale.

L'effet est particulièrement net chez les plus jeunes qui semblent réduire les syndicats à des appareils éloignés de leurs préoccupations et, à bien des égards, aussi peu crédibles que les partis politiques. **La méfiance des jeunes vis-à-vis de l'engagement syndical** a fait l'objet d'une journée d'étude organisée en 2013 par la CGT et la FSU. Cette journée n'est pas allée bien au-delà d'un simple constat, mais il est manifeste que nous avons là un chantier de réflexion, toutes organisations confondues, qui interroge non seulement nos principes de fonctionnement mais aussi le fondement-même de notre action.

Une chose est claire en tout cas : la méfiance envers les syndicats ne touche pas que les jeunes, le taux de syndiqués parmi les salariés français demeure extrêmement faible. Au ministère de la culture, il peut être estimé entre 8 et 10 %, toutes organisations confondues. C'est un chiffre qui correspond à peu près à celui de la fonction publique en général et qui n'est que légèrement supérieur au taux de syndicalisation du secteur privé. Il est évident que, face aux attaques auxquelles est confronté le monde du travail, ces chiffres sont dérisoires.

Pourtant, on ne peut pas dire qu'il y ait un désintérêt absolu vis-à-vis du syndicalisme, mais les collègues sont très sélectifs quant à leur engagement, certains aspects du syndicalisme paraissant, à l'évidence, plus crédibles que d'autres...

Ainsi, au MCC, la participation aux élections professionnelles de décembre 2014, avec un taux de votants de 60% (et 85% en moyenne dans les services déconcentrés), est en nette progression par rapport aux élections antérieures.

En revanche, les appels répétés aux grèves nationales d'une journée sur des mots d'ordre interprofessionnels, même sur des points aussi essentiels que les retraites et le pouvoir d'achat, rencontrent de moins en moins de succès, les agents doutant très fortement de l'utilité de telles actions.

Pour l'heure, et d'une manière générale, c'est-à-dire en excluant les secteurs qui ont une tradition d'action bien ancrée (l'INRAP notamment), les collègues semblent accorder plus de crédit au « dialogue social » qu'au rapport de force et faire davantage confiance aux organisations syndicales pour représenter leurs intérêts dans des discussions à la technicité souvent rebutante que pour encadrer un mouvement destiné à faire pression sur la hiérarchie ou sur le gouvernement

On assiste en fait à une crise profonde des formes classiques de l'action syndicale. Il est notable que, depuis l'échec du mouvement contre la réforme des retraites, les grèves nationales (surtout sur une journée) n'ont pas servi à grand-chose. D'où, sans doute, le sentiment, de plus en plus prégnant chez les salariés, de l'inutilité des oppositions frontales. D'où, également, une certaine forme de rabâchage médiatique opposant syndicats réformistes constructifs et syndicats contestataires accrochés à de vieilles lunes. On voit le piège : il est hors de question de se laisser enfermer dans une fausse alternative entre, d'une part, un syndicalisme d'accompagnement, entièrement domestiqué par le pouvoir politique et, d'autre part, une forme plus ou moins folklorisée du syndicalisme de lutte, usé par une longue et désespérante succession d'échecs. Mais une réflexion sur les réorientations de l'action syndicale doit partir d'une description, la plus lucide possible, de la situation actuelle.

La pratique, encore trop répandue, du « syndicalisme de consommation »

Or, la forme qui semble primer à l'heure actuelle est celle d'un syndicalisme de délégation qui, poussé à l'extrême, ne fait que prolonger le très classique syndicalisme de guichet : celui qui consiste à s'adresser à un syndicat de manière épisodique et sur des questions strictement individuelles, qu'il s'agisse d'une demande d'appui pour une mutation, voire une promotion, ou d'un appel à l'aide dans le cadre d'une situation localement inextricable.

Entendons-nous bien : ces deux formes de syndicalisme que sont la délégation et le guichet sont parfaitement légitimes en elles-mêmes. Il est tout à fait normal que les collègues aient confiance en nous pour les représenter en CAP ou pour les défendre en cas de coup dur, nous sommes là pour ça. Le problème tient à l'exercice exclusif de ce type de syndicalisme qui, en l'absence de toute autre forme d'engagement et de toute culture syndicale, tend à devenir par défaut un syndicalisme de consommation.

Les organisations syndicales sont alors envisagées comme un tout, « les syndicats », dans une conception qui neutralise à peu près toutes leurs différences. Bien plus grave : elles tendent à être considérées comme des institutions, des organismes perçus comme radicalement extérieurs à soi. Et ces quasi-institutions sont créditées d'une plus ou moins grande efficacité en fonction de résultats apparents comparés à des attentes souvent assez floues, voire carrément fantasmées, sans que jamais ne se pose la question de l'engagement individuel au sein d'une action collective.

Un tel syndicalisme de consommation, archi-utilitariste, est naturellement favorisé par les directions et le pouvoir politique car il est très peu revendicatif et canalise les insatisfactions, collectives ou individuelles, dans un paritarisme sous contrôle qui ne risque pas de remettre en question l'autorité hiérarchique.

Inutile de dire que cette caricature de syndicalisme compromet fortement les chances réelles des agents de prendre un quelconque avantage sur quelque sujet que ce soit. Trop de « dialogue social », ou un dialogue social purement formel, élimine toute chance d'engager une véritable négociation.

Comment sortir de cette ornière ? En rappelant sans cesse une réalité : « le syndicat c'est vous ! »

Face à cette menace, nous menons depuis plusieurs années une action de « sensibilisation » aux réalités syndicales qui passe par une explication de base, que ce soit par écrit (les tracts, les communiqués, les professions de foi de la campagne de décembre), ou oralement, dans les heures mensuelles d'information (HMI), dans les assemblées générales, ou plus généralement au cours d'échanges informels.

L'idée est simple : **un syndicat est une association de travailleurs qui se regroupent pour défendre leurs missions et leurs conditions de travail.** Par contrecoup, le syndicat n'est pas autre chose que l'ensemble des agents qui ont décidé de s'organiser entre eux, que ce soit au niveau local ou national. Le syndicat n'est donc pas la hiérarchie syndicale ni la permanence nationale qui, l'une comme l'autre, ne sont que des instruments chargés de donner un cadre, de garantir des moyens de fonctionnement, d'apporter une aide et d'assurer une continuité, une stabilité – et parfois servir de bras armé à l'ensemble. L'une et l'autre n'ont pas à se substituer aux agents ni à décider à leur place de ce qui est bon pour eux.

Quant à la ligne politique du syndicat, c'est-à-dire les principes que l'on défend et les moyens employés pour mettre en œuvre cette défense, elle est décidée par les collectifs que sont le congrès et le conseil syndical ainsi que les assemblées générales des sections ou des secteurs ; encore faut-il d'ailleurs s'assurer qu'il y ait là un vrai débat démocratique et non une simple démocratie formelle. Le bureau national et la permanence ne font qu'appliquer et mettre en œuvre ce qui a été décidé, le plus démocratiquement possible, par les collectifs en question.

L'expérience montre qu'une telle explication renverse une grande partie des a priori qui s'expriment ordinairement par le reproche bien connu : « les syndicats ne font pas leur boulot ». Face à la proposition : « le syndicat, c'est vous si vous décidez de vous organiser ; nous, on vous donne des moyens et une méthode », la perspective change radicalement.

Bien entendu, cela ne suffit pas, cette proposition n'a de réalité que si, parallèlement, nous menons une réflexion constante sur nos pratiques et leur évolution. Faute d'une telle réflexion, cette proposition n'est qu'un piège démagogique, insultant à l'égard des collègues auxquels on s'adresse et désastreux en termes de résultats.

Le discours « le syndicat c'est vous » n'est pas une recette, le tenir engagé à une vraie responsabilité en termes de capacité à assurer un encadre-

ment, à fournir une méthode et à prendre une part active à l'épreuve de force éventuelle qui peut, dans certaines situations, découler de la mise en place d'une telle organisation.

Autrement dit : si les collègues nous prennent au mot, il ne faut pas les payer avec de la fausse monnaie, l'expérience montre également qu'ils sont parfaitement capables de faire la différence entre une proposition sincère et argumentée et un discours qui les prend pour des niais.

Il est nécessaire de poursuivre la réflexion au sein de notre syndicat

Il nous faut continuer à nous interroger sur notre pratique syndicale, aussi bien au niveau du SNAC, qu'au niveau de la fédération ou bien encore dans le cadre de « l'intersyndicale » du ministère de la culture.

Au niveau du SNAC, nous ne partons pas de rien. Le mandat qui vient de s'écouler a été marqué par une interrogation permanente sur nos principes, notre organisation et nos actions.

Il nous faut poursuivre ce mouvement en considérant notre bilan ; plus nous arriverons à une description partagée et à peu près lucide de la réalité de nos pratiques syndicales (dans les faits, pas dans les discours), plus nous serons en mesure de critiquer et de réformer ces pratiques. Pour le SNAC, cela passe pour le moment par une discussion globale qui doit aborder différents thèmes tels que :

- un juste équilibre et une bonne articulation entre **travail revendicatif et dialogue social**
- une extrême attention à la manière dont les collègues de divers horizons décrivent **leurs pratiques et leurs situations professionnelles**
- un juste équilibre entre **syndicalisme d'emploi et syndicalisme de métier**
- un juste équilibre entre un **principe d'autonomie** des sections et des secteurs et la nécessité de porter des **mandats nationaux**



contrôleur, mais pas acteur, et surtout pas payeur d'autre part.

Une pensée de gauche pourrait bien sûr s'interroger sur la finalité d'un tel Etat. Est-il au service des citoyens ou bien d'opérateurs en charge (par délégation) de services à destination d'usagers devenus des « clients » ? La même pensée de gauche pourrait demander si les futures « maisons de service aux publics », où sont attendus les usagers en question, sont autre chose que des lieux de gestion de la pénurie, derrière leurs belles façades. Heureusement, il n'y a pas de pensée de gauche, pour le moment, en France, et puis : ce n'est pas le moment d'avoir des états d'âme, il faut bien avancer...

Pour les services du Ministère de la culture

De passage au festival de Cannes, le Premier ministre a reconnu l'erreur que constitue la baisse des crédits du MCC depuis 2012 (- 4,3% et -2,8% en 2013).

Dans le même temps, la « Carto-crise militante » des festivals touchés par la récession affiche plus de 100 événements supprimés pour la saison 2015.

Mais en fait, peu importe les déclarations de Valls, le gouvernement, impassible, maintient son cap d'austérité à la recherche d'économies. De son côté, la ministre de la Culture Fleur Pellerin paraît très engagée sur le sujet de l'exception culturelle dans le contexte européen, très concernée par les droits des artistes dans le contexte des négociations transatlantiques et très préoccupée de la numérisation du monde (qui laisse filer de nouvelles formes de « créations de valeurs » qui échappent à l'impôt, quelle misère!!!). En revanche, elle reste complètement inaudible sur l'avenir de ses propres services et sur la dégradation constante des conditions de travail et de rémunération de ses agents.

Or, précisément, le redécoupage des régions va entraîner la disparition, comme pour les autres départements ministériels, de 9 Directions Régionales (9 DRAC⁴ - plus de 500 agents directement concernés hors UTstap) qui vont fusionner à moyens constants dans de nouvelles régions aux territoires bien trop vastes pour être administrés correctement.

Et tant pis si les concertations thématiques régionales de fin 2014, la « Revue des missions » et les diagnostics territoriaux montrent clairement l'importance du réseau des services déconcentrés du MCC dans la conduite de politiques concertées de développement culturel, de protection et de connaissance des patrimoines, et tout cela depuis plus de 50 ans.

⁴ Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, Franche-Comté/Bourgogne, Lorraine/Champagne/Alsace, Nord/Picardie, Haute-Normandie, Poitou-Charente/Limousin/Aquitaine

Tant pis également si l'attachement des usagers à la proximité des services et à la compétence de leurs agents est constamment réaffirmée.

Ni l'arrivée des « Superpréfets », ni la mise en place d'échelons départementaux (DDI, UT) reconfigurés en application de la nouvelle « Charte de déconcentration », ne pallieront le problème de sous-effectif chronique des services déconcentrés du MCC. Quant au dogme des mutualisations et de l'optimisation des dites « fonctions support », il ne résoudra en rien la nécessité de disposer d'effectifs suffisants et d'agents hautement qualifiés à tous niveaux pour la réalisation de missions très spécifiques. Mais ce n'est pas grave, on avance !

Cette étape de réorganisation territoriale de l'État affaiblit bel et bien la présence des agents du ministère au plus près des institutions culturelles et de leur activité de création, de formation et de recherche, de même qu'elle éloigne les agents chargés du contrôle scientifique et technique dans le secteur des patrimoines. Il n'est donc pas difficile de conclure qu'elle s'intègre dans une stratégie de délégation de compétences aux collectivités locales et vise à accompagner la mise en place de gouvernances différenciées de territoires mis en concurrence. La ministre le dit d'ailleurs très bien : « des réponses différenciées » en fonction des contextes locaux...

La politique de « changement » initiée par la loi MAPTAM de 2014 et portée par le projet de loi NOTRe met fin à la notion de compétence générale pour les régions et les départements (un temps menacés de disparition). On peut craindre que cela ne contribue pas à résoudre les inégalités culturelles, bien au contraire, qu'elles soient appréhendées en termes de formation, de pratiques, ou d'accès. De fait, la mise en place de « Conférences territoriales de l'action publique » au niveau régional, sans doute pour une meilleure coordination des initiatives des collectivités, ne prévoit la présence du préfet représentant de l'État - et de ses services - que sur les dossiers de demande de délégations de compétences. Tout cela suggère une vente à la découpe des missions de l'État que nous n'arrêtons pas de dénoncer.

Certes, la notion de compétences partagées a été retenue in fine pour le champ culturel. Peut-être permettra-t-elle aux DRAC, et donc au MCC, d'offrir une résistance un peu tangible au processus de décentralisation/régionalisation en cours (porté par l'Association des Régions de France) et d'être présent à tous les niveaux pour soutenir le développement culturel. Mais, sans moyens supplémentaires et sans qu'une meilleure coordination soit mise en place avec nos opérateurs nationaux (CNC, CNL, CMN, INRAP, etc.)⁵ et avec les réseaux de scènes

⁵ - Centre national du cinéma et de l'image animée - Centre national du livre - Centre des monuments nationaux - Institut national de recherches archéologiques

nationales, la reconnaissance par tous de l'opportunité d'une politique culturelle territoriale d'État restera plus que problématique.

Nos mandats dans le cadre des concertations engagées tant au niveau ministériel qu'au niveau préfectoral :

- maintien de toutes les compétences du MCC au plus près des usagers
- pas de déstructuration des équipes en place en région et en département
- pas absorption interministérielle (en DDI) pour les UT DRAC départementales « stap » en charge de l'architecture et du patrimoine
- maintien d'une gestion RH ministérielle centralisée et des CAP de corps au niveau national
- arrêt des externalisations et mutualisation des fonctions administratives et techniques (dites « support »)
- accompagnement social de la mobilité au

niveau des mesures prévues en cas de restructuration de services

Nos revendications d'avenir :

- renforcement des moyens financiers et humains de tous les services déconcentrés du MCC pour une véritable politique de développement culturel dans des territoires équitablement dotés
- retrait du champ culturel de la loi MAPTAM et arrêt du désengagement de l'État
- meilleure répartition des rôles entre acteurs du service public culturel dans le cadre de compétences partagées au service des usagers
- véritable politique de développement de l'emploi sans précarité dans tout le secteur culturel

Notre bilan

Un outil syndical en état de marche

D'ores et déjà, cette interrogation permanente et les chantiers qui en découlent, notamment en termes d'efforts d'organisation, de diversification de nos actions et de réflexion sur nos mandats, ont eu des effets notables.

Des résultats méritent d'être signalés à divers niveaux. Il faut évoquer la **diversification de notre implantation**, liée à la création de nouvelles sections, notre **réussite aux élections** de représentativité, la réussite de notre **réorganisation interne** ou encore **notre audience**, de plus en plus marquée, sur un certain nombre de grands dossiers ministériels dans le cadre – ou au contraire certaines fois en marge – du « dialogue social ».

Au crédit du SNAC, il faut évoquer également une participation importante à un certain nombre de **chantiers revendicatifs**. Certains sont des chantiers au long cours, le cas le plus patent étant constitué par ceux qui sont menés dans le cadre de « l'intersyndicale archéo ». D'autres sont liés à

l'actualité nationale ; la réforme territoriale et la « revue des missions » qu'elle porte dans son sillage dessinent le cadre actuel de ces chantiers. D'autres, enfin, répondent à des situations locales empoisonnées par un « management » problématique (MUCEM, LRMH, etc.), voire délirant (Louvre, DAC Martinique, Saint-Germain, etc.) quand ce n'est pas franchement toxique (ANOM, INRAP Grand-Est Nord, etc.). Mais l'on sait, et on le vérifie à chaque fois, que ces situations sont en grande partie l'expression de « modes de gouvernance » qui se déploient sur des échelles infiniment plus vastes et que la responsabilité d'une tutelle défaillante ou d'une politique nationale catastrophique pèse d'un poids énorme dans un contexte local.

Dans tous ces domaines et à tous ces niveaux, nous avons été présents et nous avons marqué des points. Toutefois, très souvent, la situation est incertaine et réclame une réflexion accrue sur nos orientations et notre organisation ; cela constituera à l'évidence le centre de gravité des travaux de notre congrès du mois d'octobre.

Le champ culturel

Le point le plus problématique concerne sans nul doute la relative faiblesse de notre implantation qui n'excède que de très peu le périmètre du comité technique ministériel du ministère de la culture (administration centrale, DRAC, SCN et EPA), alors que l'article 1 de nos statuts nous donne en principe une compétence sur tout le champ culturel.

L'action du SNAC se concentre donc sur le champ ministériel du MCC. Les bons résultats



que nous avons enregistrés, notamment au niveau des élections, tiennent sans doute pour une part à nos orientations générales, par exemple : à tout le travail mené dans le cadre des CHSCT sur la souffrance au travail, travail qui s'est traduit pendant la campagne par notre communication sur la violence managériale.

Mais ils tiennent sans doute aussi au discours que nous tenons sur les métiers du champ culturel et leur nécessaire solidarité. Les AG du Louvre, en particulier, ont été d'autant mieux appréciées des agents qu'on y parlait de l'importance sociale des métiers de la culture, qu'elles étaient inter-catégorielles – c'était la première fois que des conservateurs et des agents de surveillance participaient à une même AG et débattaient entre eux.

Mais, en dehors de notre cadre habituel, nous avons très peu de possibilités pour toucher les agents du champ culturel qui ont d'autres employeurs que le ministère de la culture, notamment les autres ministères et les collectivités territoriales, faute d'avoir trouvé une articulation avec les syndicats de la FSU concernés.

Pour rappel : les agents des services culturels dans les collectivités sont évalués à 90.000, plus de 3 fois le MCC. On peut estimer qu'entre la moitié et les deux tiers de ces agents sont des spécialistes de la culture très peu sensibles à un syndicalisme généraliste. Il serait nécessaire qu'au sein de la FSU, les différents syndicats concernés puissent trouver un moyen non concurrentiel de travailler avec ces agents ; faute de quoi, la FSU continuera à être exclue du domaine culturel hors MCC, jusqu'ici pris en charge par la CFDT, et dans une moindre mesure par la CGT et Solidaires.

Pour mémoire, nous avons débattu entre nous, inscrit dans nos statuts et proposé au conseil fédéral de la FSU le principe d'une double affiliation pour les agents dont le métier relève du champ culturel mais dont l'emploi relève d'une autre autorité que celle du MCC. C'est le cas par exemple des agents de la filière bibliothèque ou de ceux du musée national de l'éducation, qui relève de l'éducation nationale, et c'est le cas également des agents « culture » des collectivités. Les réponses sont pour le moment décevantes : une réserve polie de la part des syndicats de la territoriale (SNUCLIAS et SNUACT), une fin de non recevoir assez violente de la part du syndicat des bibliothèques (le SNASUB). Pour le moment, le dossier semble au point mort, les « syndicats frères » préférant conserver une exclusivité sur leurs troupes, quitte à jouer contre l'intérêt des agents et leur fermer la porte de la FSU.

Une adhésion de conviction mais une implantation inégale

A l'intérieur même du périmètre du CTM, des secteurs entiers et non des moindres (archives,

enseignement supérieur...) nous sont pratiquement fermés. Là, nous n'avons pas l'excuse de nous trouver bloqués par l'attitude mesquine d'autres organisations. C'est l'histoire du développement interne du SNAC qui explique cet état de choses insatisfaisant. Heureusement, le développement récent de sections dans des secteurs où nous étions complètement absents, notamment dans les musées, montre que cette situation n'est pas inéluctable.

Mais, même là où nous sommes implantés, le taux de syndicalisation demeure trop faible. Les mandats fédéraux engagent les syndicats nationaux à se tourner vers un syndicalisme de masse, il est clair que, jusqu'ici, ce ne sont pas nos pratiques. Nos réflexions, en congrès et conseils, nous conduisent à privilégier un syndicalisme fondé sur une **adhésion de conviction**. Cette ligne de conduite nous a permis d'obtenir des résultats très solides, en particulier dans la constitution de certaines de nos sections, mais elle se paye par une **faiblesse numérique** très handicapante. Une réflexion doit être conduite sur la manière de porter cette adhésion de conviction à une échelle plus large.

Une réflexion à poursuivre sur notre organisation

Notre organisation interne doit être affinée et renforcée. Certes, nous avons réussi à constituer une équipe d'encadrement efficace au niveau national, mais il reste maintenant à élever le niveau militant de manière à **mieux répartir la charge** au niveau des sections. Trop de sections reposent sur les épaules d'une seule personne. Cela se traduit bien sûr par des **actions de formation** ; les stages que nous avons organisés ont été bien reçus et ont eu de très bons résultats à cet égard, il nous faut donc poursuivre dans cette voie, ce qui signifie entre autres choses : renforcer l'équipe chargée d'organiser la formation. Mais cela ne suffit pas, il faut aussi mieux organiser les circuits d'information et le travail collectif entre les sections.

Nos collègues ont tous le même problème : le **manque de temps**. Il faut donc que le temps passé à l'action syndicale soit compensé par des gains en termes de conditions de travail : ça vaut le coup de venir à une HMI ou de prendre des jours de décharge si ce qui en sort permet de gagner du temps par la suite et de travailler dans de meilleures conditions. Tout notre travail ordinaire, c'est-à-dire si l'on excepte les mobilisations en temps de crises ouvertes, doit être conçu à partir de ces principes.

Notre communication demeure insuffisante. En interne, nous n'avons pas été capables d'assurer la parution d'Interculture et la communication en direction des adhérents n'est pas suffisamment systématique. La communication en direction des agents du ministère, qui passe par le site et par les listes électroniques, doit être en

grande partie repensée. Quant à la communication externe, notamment en direction de la presse ou des politiques, elle est à créer de toutes pièces. Le manque d'un bon support de communication en direction de la presse s'est fait sentir dernièrement sur des chantiers revendicatifs qui réclament une mobilisation de l'opinion publique (la lutte contre la délocalisation des réserves du Louvre, par exemple).



Déclarations de nouvelles sections

Plusieurs sections importantes ont été créées au cours du mandat écoulé.

Trois nouvelles sections vont permettre de faire revivre le secteur « musées », qui était inactif depuis des années : la section Louvre a été déclarée le 1er mars 2013, la section Saint-Germain le 25 mars 2013 et la section MUCEM le 25 avril 2013.

La création et le développement de ces trois sections illustrent à quel point notre doctrine - monter des sections qui rassemblent tous les personnels d'une institution et fonder l'adhésion sur la conviction - peut s'appliquer dans des contextes très différents et prendre des voies tout aussi diverses.

Trois facteurs sont particulièrement importants : la sociologie de l'établissement, l'équilibre entre organisations syndicales et les événements qui font l'actualité des services.

La sociologie est déterminante et varie notablement d'un musée à l'autre : entre le Louvre qui compte 2174 agents et le MUCEM qui en compte 153, la dimension n'est bien sûr pas la même. Mais la différence majeure est qu'au Louvre le secteur ASM (accueil, surveillance et magasinage) est prédominant alors qu'au MUCEM il est pratiquement inexistant puisque l'ensemble des fonctions ASM a été externalisé. Cette situation, qu'on retrouve à Branly et qu'on a failli retrouver à Picasso, pose d'ailleurs le problème, redoutable pour la FSU qui n'est pas une confédération, de la syndicalisation de tous les salariés d'un établissement, y compris ceux qui interviennent au titre d'une entreprise sous-traitante. A ce jour, nous n'avons pas de solution.

Le Louvre, Saint-Germain

Au Louvre, aucune section syndicale ne peut exister sans un fort soutien dans la sphère ASM, le problème étant de dépasser cette sphère pour syndiquer toutes les catégories de personnels, administratifs, scientifiques, techniques. Cela semble en bonne voie puisque plusieurs agents des conservations ont adhéré et que la section mène des actions de soutien aux revendications de divers secteurs. Cette réussite est à signaler car, dans un établissement comme le Louvre, les collectifs de travail se parlent peu et la direction ne semble pas faire tout ce qui est en son pouvoir pour faciliter la communication entre les différents secteurs.

Une belle réussite de notre type de syndicalisation serait que, dans une telle configuration, les réunions à l'initiative de la section FSU (heures mensuelles d'information FSU, AG de section, etc.) soient un lieu possible de dialogue entre ces différents secteurs et que ça se sache. Cela paraît en bonne voie.

A Saint-Germain, la section s'est développée à partir des corps techniques et elle a su (comme au Louvre) accueillir un mouvement revendicatif de la conservation. A partir de là, elle s'est étendue à tous les corps de métiers. Son mode de fonctionnement repose davantage sur les AG de section que sur des AG du personnel (au Louvre, c'est le contraire). Dans les deux cas, la section s'est montée dans un paysage syndical assez encombré mais très sectoriel, et perçu parfois comme un peu à bout de souffle, voire en connivence trop étroite avec la direction. L'adhésion FSU y est donc perçue comme une alternative et concerne pour partie des agents ayant un

parcours au sein d'autres organisations, ce qui peut poser, pour un temps du moins, des difficultés pour les actions intersyndicales.

(Pour plus de détails, cf. plus bas, le rapport d'activité de la section Saint-Germain)

Le MUCEM

Au MUCEM, établissement nouvellement créé, on ne constate pas d'encombrement syndical, mais plutôt une zone quasi désertique compte tenu de l'externalisation de plusieurs secteurs traditionnels et de la présence d'une importante population de contractuels, notamment dans les services de la communication et de la production, peu sensibles aux enjeux syndicaux.

Dans un musée où les missions traditionnelles de conservation et de recherche sont volontairement minorées par la direction, les agents des services considérés comme plus performants semblent encouragés à adopter une posture de dédain envers tout ce qui connote le service public classique (la gratuité, la science, le statut de la fonction publique et, bien sûr, les syndicats).

Il est donc très difficile à la section de se développer dans un milieu où la dimension collective des rapports sociaux est gommée au profit de réseaux souples, interindividuels, mêlant sphère professionnelle et sphère privée, et où les conflits sont censés se régler de gré à gré.

Le MUCEM étant tout de même une institution relativement classique, avec une assez forte population de fonctionnaires, il n'est pas exclu qu'une formule, sans doute originale, finisse par s'établir au sein de l'établissement, d'autant plus que la posture du gré à gré a montré à de nombreuses reprises son inefficacité face à une direction assez brutale. Même des adeptes de l'individualisme informel finissent par se rendre compte que si la direction les fait travailler en rythme de croisière avec les mêmes cadences qu'en phase d'inauguration, ils ne tiendront pas le coup, ni physiquement ni psychologiquement, et qu'il y a quelque chose d'anormal dans un tel management.

La coexistence de trois populations (titulaires, non-titulaires, sous-traitants) est difficile à vivre pour les agents et elle représente un défi pour les organisations syndicales, néanmoins, elle fait du MUCEM un lieu potentiellement beaucoup moins stérile que les établissements entièrement dérogatoires (n'employant que des contractuels et des sous-traitants) tels Pompidou ou Branly.

Branly

Nous avons perdu notre représentation à Branly et, pour tout dire, nous l'avons perdue volontairement, à la suite d'un vote du conseil syndi-

cal. La situation était la suivante : un petit groupe d'agents avait pris en main les affaires syndicales de l'établissement en se répartissant entre trois organisations : CGT, CFDT, FSU. Entendons : trois organisations avaient sur place des « sympathisants » qui montraient une certaine allergie à l'idée d'adhérer, considérant qu'ils rendaient service aux syndicats (et non l'inverse) en les représentant localement. A force d'insister, nous avons eu quelques adhésions récalcitrantes, pour un an, de « sympathisants » qui ont expliqué qu'ils allaient adhérer par roulement compte tenu de la faiblesse de leurs revenus. Dans les faits, le roulement ne s'est pas établi car, pour les élections de décembre 2014, nous avons été saisis d'une demande assez particulière : l'ensemble des « sympathisants » des différentes organisations, souhaitant continuer à siéger comme par le passé, voulaient déposer une liste unique, commune aux trois syndicats. Nous avons dû leur expliquer qu'une telle éventualité était peu envisageable compte tenu des divergences politiques au plan national entre la CFDT d'une part, la CGT et la FSU de l'autre, et que des mandats fédéraux faisaient obstacle pour nous à toute alliance avec la CFDT.

Cette position a été confirmée suite à un débat du conseil, considérant que notre sigle n'était pas une simple franchise à utiliser en fonction des enjeux locaux sans aucun lien avec le niveau national. Le SNAC a donc considéré, en instance, qu'il valait mieux renoncer à 25 voix et se passer de la représentation dans un établissement dont les agents partageaient aussi peu de choses avec nous (jusqu'à prôner le salaire au mérite ou à manifester leur attachement au régime dérogatoire de leur musée qui exclue les titulaires) que de continuer un jeu aussi malsain. Il n'est pas exclu que, la dérogation étant levée, Branly puisse devenir, comme le MUCEM, un lieu d'échange de points de vue et, éventuellement d'évolution du statut général, et non pas un lieu du tout contrat hostile par principe à la fonction publique, nous verrons bien.



Les élections de représentativité, décembre 2014

Données générales

La coïncidence des trois scrutins (CTM, CT local, CAP/CCP) était une première pour le ministère de la culture puisque, ayant voté en 2010 sous l'ancienne formule, nous n'avions pas participé au scrutin général de 2011. Nous n'avions alors voté que pour quelques CAP qui n'avaient pas été renouvelées en 2010.

Certaines règles du jeu étaient nouvelles : si le vote par correspondance est maintenu pour toutes les CAP, pour les CT locaux et pour le CTM, un vote à l'urne est désormais possible pour les CT locaux et le CTM dans la plupart des établissements et services. Plus important, pour les CT, le vote a lieu sur listes pour les services et établissements de plus de 100 agents, il a lieu sur sigles en dessous. Par le passé, tous les votes avaient lieu sur sigles (donc, sans avoir besoin de constituer des listes de candidats au préalable) et l'on ne votait pas pour le CTM (on additionnait les voix des CT locaux).

Face à une formule nouvelle pour nous, et beaucoup plus exigeante du point de vue de l'organisation, se posait la question de la capacité des syndicats, et celle de l'administration, à faire face à la complexité que suppose une telle élection générale. D'autre part se posait la question, à l'arrivée, de la sanction de cette organisation en termes de participation.

De ce point de vue, ce fut un assez large succès puisque la participation globale, au niveau du MCC, a progressé de 6 point, passant de 57,66% en 2010 à 63,56% en 2014.

Sans doute doit-on ce chiffre à la qualité de la préparation électorale, qui a associé les OS très en amont. Il faut également noter le travail important de la part de l'administration visant à intéresser les électeurs, y compris via l'engagement de la ministre elle-même, ce qui tranche radicalement par rapport à d'autres ministères, Education nationale notamment.

Dans ce contexte, **on peut se réjouir de la progression de la FSU de presque 2 points au niveau du CTM : 8,12 % à 9,96 % (1053 voix en 2010, 1465 voix en 2014).**

Même si nous n'atteignons pas l'ensemble des objectifs que nous nous étions fixés, notamment nous n'obtenons pas un deuxième siège au CTM, ce qui nous aurait permis d'avoir des moyens syndicaux beaucoup plus confortables, nous constatons que nous sommes l'organisation qui a le plus progressé et, c'est l'essentiel, nous conservons notre siège au CTM et notre siège au CHSCTM.

Rappelons que le SNASUB-FSU présentait des

listes aux CT locaux de la BNF et de la BPI, le SNAC-FSU présentait toutes les autres listes de CT locaux. La liste pour le CTM, quant à elle, était présentée par la fédération, menée par le secrétaire général du SNAC, et comptait 16 militants du SNAC et 4 militants du SNASUB.

Résultats chiffrés pour le CTM

Le syndicat majoritaire, la CGT, perd 1,13 point (38,88% à 37,75%)

La CFDT se confirme comme la deuxième force syndicale et gagne 1,56 point (16,01% à 17,57%)

SUD progresse et se maintient à la troisième place (+0,92 points : 15,4% à 16,32%)

L'UNSA et la CFTC forment une union qui, en valeur absolue régresse de 1,01 point (10,14% à 9,13%). Une fois l'union décomposée (60% pour l'UNSA, 40% pour la CFTC), on observe une légère progression de l'UNSA (0,31 points : 5,17% à 5,48%) et une notable régression de la CFTC (-1,32 : 4,97% à 3,65%), le gain de la CFTC est politique puisqu'elle revient au CTM

FO s'effondre et quitte le CTM (-1,78 points : 7,02% à 5,24%)

La CGC poursuit sa marginalisation (-0,65 : 3,08% à 2,43%)

Donc : la situation antérieure voyait un bloc de syndicats en tête avec la CGT très largement dominante :

CGT 38,88%, CFDT 16,01%, SUD 15,4%

Et un bloc de petits syndicats :

FSU 8,12%, FO 7,02%, UNSA 5,17% et, hors

CTM : CFTC 4,97%, CGC 3,08%

La nouvelle situation voit toujours le même bloc de tête mais légèrement plus resserré :

CGT 37,75%, CFDT 17,57%, SUD 16,32%

En situation intermédiaire, la FSU qui comble légèrement l'écart avec SUD (7,28 points en 2010, 6,36 points en 2014)

Et le bloc des petits syndicats qui régresse, marqué par la disparition de FO et l'alliance UNSA-CFTC qui seule reste au CTM :

UNSA-CFTC 9,13% et, hors CTM : FO 5,24%, CGC 2,43%

Répartition SNAC-SNASUB à l'intérieur du vote FSU :

Basée sur les résultats des votes pour le CTM des établissements où les listes pour le CT local étaient présentées par le SNASUB (BNF et BPI) et par le SNAC (les autres services et établissements). On observe une forte poussée du SNAC et un léger repli du SNASUB.

2010 :

SNAC : 718 voix -> 68,18%

SNASUB : 335 voix (287 BNF + 48 BPI) -> 31,81%

2014 :

SNAC : 1180 voix -> 80,55%

SNASUB : 285 voix (220 BNF + 65 BPI) -> 19,45%

Résultats pour les CAP :

Nous avons présenté des listes dans 15 CAP sur 23

Nous sommes présents dans 7 CAP :

Adjointes techniques, adjointes administratives, secrétaires administratives, conservateurs du patrimoine, techniciens de recherche, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherches.

- nous perdons un siège chez les TR (2 à 1)
- nous perdons un siège chez les IR (3 à 2)
- nous perdons notre unique siège chez les CED (10,84%) - face à nous : candidature commune CFDT-CFTC-UNSA : 45,18%) et une CGT qui se maintient à 36,75%
- nous montons en pourcentage chez les SDoc (7,79% à 12,64%) sans pour autant obtenir de siège
- nous montons en pourcentage chez les conservateurs (19,34% en 2014 en alliance avec SUD et la CGT, 21,58% en 2014 à nous seuls). Nous sommes le deuxième syndicat derrière la CFDT (35,46%) et devant la CFTC (19,89%) et la CGC (19,70%), compte tenu de la sociologie électorale très particulière de ce corps, où dominaient traditionnellement la CFDT, la CGC et la CFTC, c'est une première.
- nous montons en pourcentage chez les ingénieurs d'étude (30,82% à 38,46%) (il faut noter l'absence de la CFDT qui faisait 11,95% en 2011)

Les électeurs

D'une manière générale, il semble de plus en plus difficile de remplir les listes. Pour les CAP notamment, il y a une grande difficulté à trouver des candidats. Dans certains petits corps, plus de la moitié des sièges ont dû être tirés au sort faute de candidats. C'est le cas pour les ingénieurs de recherche (88 inscrits) où la FSU n'a pu présenter qu'un grade sur trois et où aucune autre organisa-

tion n'a pu présenter de liste. Malgré cela, on ne constate pas de désintérêt manifeste puisque 42 agents sont allés voter.

Pour les CT, les taux de participation les plus faibles, et de très loin, se situent dans les écoles d'architecture (38,4% à Paris Malaquais, 40% à Marne-la-vallée, 33,3% à Nantes ...)

Pour les EP, les taux de participation inférieurs à la moyenne nationale (63,56%) sont le CNS-MDP (47), l'ENSA Bourges (48), l'INHA (49), l'ENSA Nancy (51), l'ENSBA (52), la BNF (53), l'ENSAD (55), le CNSML (59), l'INRAP (60), le Louvre (61), l'ENSA Dijon (62)

Pour les CT, le vote CTM correspond à un vote sur sigles, puisque toutes les centrales notables avaient déposé une liste CTM. La comparaison entre le vote CTM et le vote CT local est donc riche d'enseignements en ce qui concerne les attitudes de vote (à l'INRAP, l'analyse est plus difficile car la CNT, présent dans l'établissement, a fait le choix politique de ne pas déposer de liste pour le CTM).

Dans la plupart des cas, on observe un décalage plus ou moins important entre le vote pour le CTM et le vote pour le CT local, ce dernier recueillant plus de voix que le premier (expl : au CNC, la FSU a eu 150 voix pour le CTM, 163 voix pour le CT local). Ce décalage est naturellement beaucoup plus net dans les établissements qui votent sur listes relativement aux petites structures qui votent sur sigles.

Lorsqu'il y a un décalage important, on peut estimer que le vote CTM repose sur une connaissance du syndicat qui répond à notre action nationale et à notre communication nationale. Au contraire, le vote pour le CT local correspond à un vote pour les collègues qui représentent la FSU en local.

Le plus fort décalage se rencontre au niveau du musée du Louvre : 187 pour le CT local, 138 pour le CTM. Il s'agit d'une section jeune qui a fait un travail remarquable d'implantation (18 voix en 2010) dans un contexte de forte tension sociale et de remise en cause d'une action syndicale majoritaire soupçonnée de co-gestion. La sociologie du Louvre fait que la part des agents ASM (accueil, surveillance et magasinage) est prépondérante. Or, ce sont des agents qui sont peu touchés par les tracts nationaux, il n'est pas étonnant que certains de ces agents aient votés pour la liste FSU au CT local en raison des personnalités qui la composaient alors même qu'ils continuent à voter pour d'autres organisations dans lesquelles ils se reconnaissent au plan national mais qui les ont déçu au plan local. Notre travail dans les années qui viennent devra consister à solidifier notre présence au Louvre tout en amenant un nombre croissant d'agents à participer à notre réflexion nationale.

A l'inverse, nous pouvons noter un vote FSU significatif pour le CTM dans des structures où nous ne sommes pas présents et où nous n'avons pas réussi à monter de liste, ces structures doivent bien sûr faire l'objet d'une attention particulière dans les années qui viennent.

Dans certaines de ces structures, la progression par rapport à 2010 est nette :

- ENSA Paris-la Villette (3 à 10 sur 351 agents)
- ENSBA (2 à 11 sur 187)
- DRAC PACA (7 à 16 sur 143)
- DRAC Midi-Pyrénées (1 à 12 sur 135)

En valeur absolue, nous progressons dans la plupart des structures où nous sommes présents :

- **INRAP (104 à 205 sur 1986)**
- **CNC (100 à 150 sur 465)**
- **Louvre : (18 à 138 sur 2174)**
- BPI (48 à 65 sur 235)
- CMN (29 à 50 sur 1367)
- DRAC Languedoc-Roussillon (16 à 38 sur 119)
- DRAC Pays-de-la-Loire (17 à 36 sur 113)
- DRAC Centre (20 à 30 sur 112)
- DRAC Rhône-Alpes (11 à 27 sur 162)
- DRAC Auvergne (11 à 15 sur 79)
- DAC Martinique (3 à 12 sur 28)

En revanche, nous reculons dans les établissements suivants :

- BNF (287 à 220 sur 2392)
- MUCEM (34 à 19 sur 153)
- DRAC Aquitaine (10 à 7 sur 118)
- CNSAD (18 à 4 sur 50)
- Musée du quai Branly (25 à 4 sur 245)

Chacun de ces cas doit être examiné avec beaucoup d'attention. Concernant Branly, il s'agit d'un choix politique que nous avons fait (le conseil national du SNAC) en toute connaissance de cause et en pleine conscience des conséquences en terme électoral : nous ne pouvons pas continuer à soutenir un mode de syndicalisation contraire à nos valeurs et à notre façon de faire du syndicalisme.



Réunions des instances

Le bureau national s'est réuni très régulièrement. Les séances (9 à 10 par an) ont été suivies de manière suffisamment assidue pour qu'on n'ait déploré une absence de quorum que dans un nombre très limité de cas.

L'ensemble des dossiers dont l'examen constitue une obligation statutaire ou réglementaire a été régulièrement suivi (vote des décharges, examen du budget, engagements de crédits exceptionnels, prise de position sur des sujets importants, au ministère ou à la FSU, préparation des conseils, etc.)

Lorsque l'ordre du jour l'exigeait, nous avons étendu les convocations à un « bureau national élargi » en invitant les secrétaires des principales sections (seuls votent les membres titulaires).

Comparé au mandat précédent, qui avait connu quelques soubresauts douloureux, la période qui vient de s'écouler a été marquée par un exécutif syndical extrêmement stable, ayant une très bonne expérience du débat et de l'écoute mutuelle. A cet égard, l'objectif que nous nous étions fixé il y a cinq ans : stabiliser une équipe de direction de haut niveau, capable de travailler sur les sujets les plus divers et susceptible d'accueillir de nouveaux membres, a été parfaitement atteint.

Au centre du dispositif : le secrétariat national a prouvé sa capacité à réagir très vite dans les situations d'urgence (participation ou non à une action, signature ou non d'un courrier intersyndical, etc.) Aucune décision impliquant des dépenses n'a été prise sans consultation du secrétariat en formation complète (secrétaires et trésoriers).

Quatre séances du conseil syndical ont été tenues durant le mandat qui vient de s'écouler : le 25 octobre 2012, le 13 décembre 2013, les 2 et 3 octobre 2014, les 19 et 20 mars 2015.

Actions en justice

Diverses actions en justice ont été menées par le SNAC ou à l'encontre du SNAC.

Nous avons été poursuivis pour diffamation à deux reprises suite à des communications locales qui ont été faites ou relayées avec le logo et la signature du SNAC.

- L'ancien directeur de l'Institut du monde arabe a poursuivi pour diffamation et injures publiques l'ensemble des organisations signataires d'un tract où il était mis en cause. Après une audience où sont apparues les faiblesses de ses positions, la plainte a été retirée.

- L'ancien secrétaire de la CGT spectacle ainsi que le délégué syndical CGT ont poursuivi le SNAC pour une publication de la section opéra qui, d'une part, reprenait un tract injurieux de Sud, d'autre part attaquait nominalement des responsables de la CGT. Après deux ans de procédure et un jugement en appel, nos adversaires ont été déboutés et condamnés.

Dans les deux cas, nous avons eu gain de cause, mais dans les deux cas nous avons perdu de l'argent. Il est important que le SNAC ne s'expose pas inutilement à ce type de désagréments, notre argent étant mieux utilisé dans des stages de formation et des déplacements militants que dans des procès.

Rappelons à cet égard que toute expression syndicale (tract, communiqué de presse, message informatique, publication sur un site, etc.) est soumise à la loi sur la presse concernant les **délits d'injures publiques et de calomnie**. La plupart du temps, il s'agit d'une simple question d'expression, il y a des formules qu'on ne peut pas employer et d'autres qui, signifiant à peu près la même chose, ne posent pas de problèmes. Il y a aussi des manières d'agir qui peuvent nous faire tomber sous le coup d'un de ces délits et d'autres qui nous en protègent. En cas de doute, les sections ne doivent pas hésiter à prendre contact avec la permanence nationale qui commence à avoir une bonne expérience en la matière. En tout état de cause, selon nos statuts, toute expression publique du syndicat relève de la responsabilité pénale du secrétaire général. Tout tract est donc censé être signé par le secrétaire général et est réputé avoir été approuvé par lui. Dans la grande majorité des cas, l'autonomie des sections locales et des secteurs est pleine et entière concernant leurs communications, sections et secteurs étant réputés avoir suffisamment d'expérience et de bon sens pour ne pas exposer le syndicat à des poursuites. Mais, dans les cas limites, et d'autant plus lorsque la situation locale est très vive et que l'écriture s'effectue à chaud, il est indis-

pensable de faire viser effectivement le texte pas un membre du secrétariat général (secrétaire ou secrétaires adjoints). Il ne s'agit pas de censure mais d'une précaution élémentaire pour éviter de mettre en péril les finances du syndicat.

D'autre part, deux actions ont été engagées, ou poursuivies, par le SNAC au motif de **pratiques discriminatoires portant sur des collectifs**. Rappelons qu'il a été décidé, au cours du mandat précédent, que les actions individuelles ne seraient plus prises en charge par le SNAC à l'exception de celles qui concernent la défense de nos représentants dans l'exercice de leurs mandats syndicaux.

La première action, engagée depuis 2008, concernait les costumières de l'opéra Bastille qui se sont vues désavantagées, du point de vue de la possibilité de prendre une retraite anticipée, par rapport à d'autres corps de métiers dont elles partagent les contraintes horaires. Aux termes d'une procédure, d'un premier appel, d'un jugement en cassation, suivi d'un second appel, la justice ne nous donne pas tort, mais ne statue rien de positif. Les costumières ne gagnent rien et les frais engagés demeurent à notre charge.

La seconde action concerne les titulaires affectés au CNC, dont le régime indemnitaire paraît substantiellement inférieur à celui pratiqué en centrale et dans d'autres établissements publics. L'affaire n'ayant pas encore été jugée, on ne peut pas tirer de conclusion à ce stade.

D'une manière globale, **le recours à la justice n'entre pas dans le registre de nos pratiques habituelles et n'a pas vocation à y entrer**. D'autres organisations en font leur mode régulier d'action, ce n'est pas le cas de la FSU ni du SNAC qui préfèrent **la médiation lorsque c'est possible, la négociation appuyée sur un rapport de force lorsque c'est nécessaire**.

L'expérience montre que, y compris dans le cas où une direction pratique de manière évidente les formes les plus éhontées de harcèlement, la voie pénale est d'un rendement extrêmement faible et incertain et peut même, dans certains cas, faire obstacle à une solution politique, le cabinet de la ministre s'étant fait une joie de nous répondre qu'il ne pouvait pas trancher un problème qui était entre les mains de la justice.

La formation syndicale

Plusieurs sessions de formation ont été organisées dans l'optique d'équiper les militants face aux directions et de leur permettre de se défendre localement : sur les « RPS » en 2013, sur le syndicalisme, également en 2013, et sur la pratique des instances (CT, CHSCT, CAP) en 2015, à l'issue des élections.

Nous avons organisé une formation spécifique « RPS », concernant la souffrance au travail, animée par deux sociologues des organisations et une psychologue du travail. Le but était d'aller bien au-delà des formations sur le sujet que propose l'administration aux membres des CHSCT : il s'agissait de donner une orientation militante à cette formation (en n'évacuant pas la dimension politique), et de dépasser l'aspect théorique du sujet (la loi, les notions de base) en allant au cœur de la pratique. Montée sur deux jours, la formation comprenait des ateliers et des mises en situation destinées à permettre d'acquérir les bons réflexes face à des situations d'urgence.

La première session (29-30 janvier 2013) a rencontré un tel succès que nous en avons monté une seconde (20-21 novembre 2013). En tout, 28 stagiaires ont participé à ces actions de formation.

Il est question depuis un an de monter une formation « RPS » deuxième niveau, pour ceux qui ont suivi la formation premier niveau, il est aussi question de rééditer une formation premier niveau. Nous sommes freinés par le prix de ces formations, s'agissant de formations qui ne peuvent, au stade où nous en sommes, absolument pas être montées en interne. **Compte tenu du succès rencontré et de l'impact réel qu'a eu cette formation dans la pratique quotidienne au sein des services, nous espérons pouvoir reprendre les sessions en 2016.**

Dans le même esprit – donner aux militants un équipement théorique et pratique leur permettant de faire entendre leur voix et de tenir leurs positions face à leurs directions – que nous avons monté, en interne cette fois, une **formation syndicale « premier niveau »** (13 novembre 2013), une **formation « CHSCT »** (6 mars 2015), une **formation « CAP »** (9 mars 2015) et une **formation « CT »** (26 mars 2015). La première était destinée prioritairement aux nouveaux adhérents et plus largement aux adhérents souhaitant prendre un rôle militant plus actif. Les formations aux instances étaient destinées aux élus, anciens et nouveaux, des instances concernées.

La formation « premier niveau » comprenait une histoire du syndicalisme, indispensable à la compréhension de la situation actuelle, et une explication générale du syndicalisme tel que nous

le pratiquons, avec un équilibre nécessaire entre « dialogue social » et action, ou entre négociation et rapport de forces. Un point important semble être la clarification concernant **ce qu'il est possible de faire sous mandat syndical** et quels types d'actions ou d'expression sont – ou non – légitimes pour un syndicat comme le nôtre.

Les formations aux instances ont suivi une philosophie identique, équilibre entre théorie et pratique, les textes et les situations concrètes, mais sur un périmètre plus spécifique. Le fait que les trois formations aux instances aient reçu aussi bien des débutants que des représentants chevronnés a permis de mettre une partie de la journée sous le signe du transfert d'expérience.

Parallèlement aux formations organisées en interne, le SNAC a envoyé régulièrement des adhérents aux stages fédéraux organisés par l'institut de formation de la FSU (notons au passage que nos propres stages sont labellisés par l'institut, ce qui donne la possibilité à nos stagiaires de bénéficier d'un congé de formation).

Les stages auxquels ont assisté nos adhérents concernaient des domaines très variés, tous très utiles pour notre pratique quotidienne, ainsi, nous avons envoyé des stagiaires pour les formations suivantes :

- *CHSCT, premier niveau*
- *CHSCT, deuxième niveau*
- *Initiative intersyndicale contre l'extrême droite*
- *Combattre syndicalement l'extrême droite*
- *Dynamique des territoires : concurrence ou coopération ?*
- *Communication*

Rappelons que la liste des formations fédérales est consultable sur le site de l'institut de formation (accessible à partir du site de la FSU et du site du SNAC) et que c'est un outil précieux qu'il ne faut pas hésiter à utiliser.

Grèves nationales

Nous avons appelé, en relais d'un appel fédéral, à quatre journées d'action interprofessionnelles ou inter-fonctions publiques, les 31 janvier 2013, les 18 mars et 15 mai 2014 et le 9 avril 2015.

Ces journées, qui répondaient à des mots d'ordre généralistes concernant la défense de l'emploi et des salaires, n'ont eu strictement aucun succès parmi nos adhérents. Malgré quelques commentaires optimistes, on peut constater qu'elles n'en n'ont pas eu beaucoup plus parmi les syndicats enseignants qui constituent le gros des troupes de notre fédération.

Rappelons que, depuis l'amendement Lamasoure, les fonctionnaires, contrairement aux salariés du privé, n'ont pas la possibilité d'un débrayage partiel, toute journée de grève correspond à une retenue d'un trentième sur le salaire.

On peut comprendre que les collègues, étranglés par des salaires indigents et un point d'indice bloqué, n'ont pas envie de perdre une partie de leurs rémunérations en pure perte. Il faut dire que l'attitude des gouvernements récents, de droite comme de gauche, est parfaitement détestable. Certes, le droit de grève n'a pas été massivement attaqué, mais le gouvernement ne prend pas la grève et les manifestations pour ce qu'elles sont : une expression démocratique prenant la forme d'une occupation légale de l'espace public pour dénoncer des problèmes qu'il faudrait ouvrir à la discussion. Pour nos gouvernements, la grève est une marque d'insubordination qu'il s'agit de réprimer : surtout, ne céder sur rien car ça pourrait constituer un précédent. De là une certaine forme de provocation, comme lorsque Vallaud-Belkacem signe la loi de réforme du collège le jour même de la grève enseignante, pour bien montrer qu'elle entend mettre fin à toute contestation. D'où l'attitude cynique de nos directions qui, les jours de grève, font injonction aux agents grévistes, y compris à ceux qui ne sont pas en emplois postés, de se déclarer spontanément et qui, après, annoncent triomphalement que la grève n'a touché qu'une part infime des effectifs.

Soyons clairs sur ce point : soit vous êtes sur un emploi posté qui répond à un planning, et on peut comprendre, à la limite, que la direction vous demande de déclarer vos intentions, même si la loi ne vous contraint pas à le faire ; ce faisant, vous perdez une journée de salaire mais vous n'avez pas à rattraper un travail non effectué. Soit vous êtes sur un emploi non posté et, dans ce cas, vous avez une double peine : vous perdez un jour de salaire mais, en plus, il vous faudra rattraper ce que vous n'avez pas fait ce jour-là. L'administration est donc gagnante sur tous les tableaux : elle vous ponctionne et en plus elle vous force à rattraper, autrement dit, elle vous fait travailler gratuitement. Elle est même

d'autant plus gagnante que, si vous n'êtes pas sur un emploi posté, il y a de grandes chances pour que votre absence passe inaperçue. L'administration n'a peur que des grèves qui peuvent bloquer les établissements ou les services, les autres ne lui posent aucun problème.

Et le comble est que certains établissements publics avouent, en fin d'année, qu'ils ont atteint leur équilibre en crédits de rémunérations grâce aux jours de grèves...

Ce beau cynisme directorial devrait nous faire réfléchir au bluff managérial qui dit aux agents qu'ils ont obligation de se déclarer grévistes. Cette obligation, jusqu'à maintenant, est parfaitement illusoire.

Or, depuis une dizaine d'années, on assiste à un véritable chantage : alors que c'est à l'administration de vérifier si ces agents sont là ou non, elle joue la carte de « l'engagement », hélas repris par les collègues et, il faut bien le dire, par certains syndicats, sur le thème de : « si vous faites grève vous devez être fiers de l'afficher ».

Il faut sortir de cette manipulation perverse. Aux collègues qui, par honnêteté, tiennent à se déclarer grévistes pour gonfler les chiffres des statistiques, disons-le tout net : ces chiffres ne servent à rien. L'important c'est la visibilité de la mobilisation.

Donc, si vous voulez faire grève, dites-vous bien que, si un service est à ce point mal organisé qu'il ne s'aperçoit pas si ses agents sont là ou pas, c'est son problème, pas le vôtre, et que l'important n'est pas de se déclarer en grève mais de monter des actions ou de participer aux actions qui vous semblent avoir du sens et qui sont permises par le droit de grève : AG, manifs, tractage, etc.



Grèves « Culture »

Mais il n'y a pas que les grèves nationales. La grève peut se révéler très utile dans la construction d'un rapport de forces local et peut être utilisée à l'intérieur d'un service ou d'un établissement lorsque le dialogue est bloqué. La loi fixe des règles très précises quant au délai que doit respecter le préavis et quant aux organisations qui ont la capacité de le déposer. Mais, si ces conditions sont remplies, elle fait obligation à la direction de négocier avec la ou les organisations signataires, ce qui peut être décisif face à des hiérarchies hyper autoritaires ou qui fuient leurs responsabilités.

Le SNAC a déposé seul un préavis de grève concernant la caisse centrale du musée du Louvre, avec une plateforme revendicative concernant les rémunérations et les conditions de travail (juin 2014). Ce préavis a été levé par la secrétaire de la section (la grève n'a finalement pas eu lieu), en accord avec les personnels concernés qui ont estimé avoir eu gain de cause, au cours de la négociation, sur des points suffisamment essentiels de leurs revendications.

Au contraire, les personnels de la DAC Martinique sont partis sur une grève dure de 18 jours (juillet 2013) sur un préavis déposé par notre organisation (c'est-à-dire par notre section locale) et la section CFDT, car ils entendaient tenir bon face à une direction qui jouait l'épreuve de force. La plateforme concernait les conditions de travail : on voulait leur imposer une fermeture autoritaire au mois d'août qui mettait le bazar dans leurs missions et faisait prendre des risques aux équipements, informatiques notamment. Sur le moment, la revendication n'a été que partiellement satisfaite mais deux mois plus tard... la directrice est partie.

Ces deux exemples montrent que, lorsqu'une section est suffisamment bien organisée et que les agents sont suffisamment décidés, le recours à la grève et donc, en première instance au préavis de grève, peut faire évoluer certaines situations bloquées. On constate hélas que les services qui auraient le plus besoin de ce type d'outils sont ceux qui hésitent le plus à s'engager dans l'action. Les services soumis au harcèlement moral et au stress managérial sont aussi ceux où l'on entend le plus couramment « à quoi bon ? » et « baissons la tête en attendant que ça passe ». Evidemment « ça » ne passe pas, le rôle d'un syndicat est d'équiper les collègues, en termes d'organisation, de formation, de moyens syndicaux, etc., pour qu'ils soient en mesure de résister aux situations intolérables. C'est ce que nous essayons de faire partout où se montent des sections suffisamment combatives. Mais il existe une règle absolue concernant le recours au préavis de grève : il n'est efficace que si les agents concernés sont réellement prêts à partir en grève,

rien n'est pire qu'un mot d'ordre de grève non suivi, c'est très pénible au niveau national, c'est carrément catastrophique au niveau local.

En dehors des préavis émanant de notre seule organisation, le SNAC s'est associé à plusieurs reprises à des préavis intersyndicaux, soit sur un établissement ou sur un secteur, soit au niveau du ministère.

Pour l'organisation des grèves – et des actions – centrées sur un établissement, la palme revient sans conteste à l'INRAP, dont les militants sont à peu près les seuls, actuellement, à être porteurs d'une tradition d'actions à la fois médiatiques (occuper la pyramide du Louvre et bloquer les caisses) et efficaces (occuper la DGAFP, histoire de faire pression sur le ministère de la fonction publique). Plus largement, l'intersyndicale archéo a réussi à plusieurs reprises des manifestations de 1000 agents sur des revendications liées à l'archéologie préventive. Compte tenu des effectifs du secteur, c'est une bonne partie de la profession qui était dans la rue, ce qui permet d'engager les discussions avec le ministère en disposant d'un rapport de forces appréciable.

Des préavis nationaux ont été lancés à plusieurs reprises dans le cadre de journées d'action interprofessionnelles. Un préavis spécifiquement axé sur des revendications « culture », déposé auprès de la ministre, permet de rencontrer le cabinet sur une plateforme générale et permet de donner à ces mobilisations nationales un peu décourageantes une impulsion beaucoup plus active. A plusieurs reprises, les cortèges « culture » partant de Valois et rejoignant un cortège interpro ont vu défilet plusieurs centaines de collègues. C'est une occasion de prises de paroles publiques, d'échanges entre collègues et d'entretenir une visibilité minimale des agents du ministère dans l'espace public.



Thèmes CHSCT

La souffrance au travail, les « RPS »

Au cours des années qui viennent de s'écouler, la souffrance psychique engendrée par l'organisation du travail et les relations interpersonnelles dans la sphère professionnelle a atteint un tel degré que les pouvoirs publics ont été contraints de prendre en compte ce phénomène, souvent à leur corps défendant.

Auparavant, **la question primordiale était l'emploi**. Avoir un emploi était considéré comme une situation normale, sans que la question de la qualité de cet emploi et de l'impact que la vie professionnelle pouvait avoir sur la vie tout court ne soit posée. La pratique syndicale était alors tout entière polarisée autour du maintien d'un volume d'emplois cohérent avec les missions et correctement rémunérés.

Aujourd'hui, le nombre de situations dramatiques liées au travail, tant individuelles que collectives, est tel qu'il est courant de dire que c'est le travail qui est malade. Pour illustrer le propos, on rappelle souvent que si, auparavant, on faisait appel à des psychologues pour aider les salariés à prendre leur retraite, aujourd'hui, on fait appel à ces mêmes psychologues pour **permettre aux salariés en activité de supporter leurs conditions de travail**.

Dans le même temps, la problématique de la souffrance au travail est entrée dans les compétences des Comités hygiène et sécurité (CHS), rebaptisés depuis 2011 Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'organisation du travail y est débattue dans l'optique d'une prévention mais, s'agissant de comités présidés par les chefs d'établissements, il y a peu de chances que la façon d'examiner le problème mette en cause la responsabilité directe des directions et encore moins la responsabilité du pouvoir politique.

Le traitement des risques psycho-sociaux (RPS, c'est le nom qui a été imposé par les technocrates) passe par l'analyse d'un certain nombre de facteurs de risque en lien avec l'organisation des services et se fonde sur des « indicateurs chiffrés » (nombre d'arrêts maladie, taux de mobilité, accidents du travail, etc.), ce qui est grandement insuffisant. Par les données chiffrées (on retrouve à nouveau la dictature du « reporting »), le gouvernement se dédouane d'une vraie action politique pour la santé des agents. Ces statistiques n'abordent pas l'origine des souffrances, n'apportent pas d'éléments de compréhension et surtout pas de solution. Si le travail réel n'est pas pris en compte pour ce qu'il est : une activité vivante, les dégradations des conditions de travail et les souffrances inhérentes

ne pourront que perdurer.

De plus, le traitement des RPS ne pose **absolument jamais la question du management ni de la politique d'austérité qui amène les agents à l'épuisement (on dit maintenant au « burn out ») et au stress par manque de moyens, par manque de reconnaissance, par réduction des effectifs, par pression sur les délais, tous facteurs qui produisent au sein des services une ambiance franchement toxique**.

Ce jeu d'évitement est extrêmement malsain. Sous couvert d'un intérêt pour la santé des agents, il s'agit simplement pour le pouvoir, engagé dans une réorientation du service public sur le modèle de l'entreprise, de **réduire la casse sociale** à des proportions acceptables.

Pour nous, se pose ici de manière particulièrement aiguë la question des modalités de notre engagement : « avec » l'administration, « contre » l'administration, « sans » l'administration.

La réponse ne peut pas être univoque. Une position de collaboration active aux programmes ministériels en la matière nous semble relever d'une certaine naïveté, elle supposerait acquis le fait que les directions sont entièrement peuplées de gens dévoués au service public et attentifs au bien être des personnels, ce dont nous pouvons douter. Cette position semble être celles de certains syndicats – notamment de syndicats réformistes – mais elle n'a jamais été celle du SNAC.

A l'inverse, il ne s'agit pas d'adopter une position fermée en considérant que nos interlocuteurs sont en permanence mus par des motifs exclusivement cyniques. Dans la plupart des cas, ils semblent disposer à aller dans notre sens à condition que ça ne leur coûte pas trop et que ça ne contrecarre par les instructions qu'ils ont reçues.

Evidemment, ce n'est pas suffisant. Face à cette situation, nous avons développé une stratégie à plusieurs niveaux.

Les « RPS » au CHSCTM

Ayant un siège au CHSCTM du ministère de la culture, et ayant pu le conserver grâce à nos bons résultats électoraux, nous nous sommes appliqués à ramener constamment dans la discussion la responsabilité du pouvoir politique et des choix des directions.

Il ne sert à rien de mettre en place un programme ministériel de prévention des risques psycho-sociaux si la politique nationale elle-même est créatrice de souffrance pour les agents.

L'instabilité statutaire, l'étranglement financier, les réductions d'effectifs et de moyens, les démenagements incessants et le tassement dans des

espaces trop petits, l'ambiguïté du pouvoir politique vis-à-vis de la finalité de notre action et du maintien de nos missions, l'absence de reconnaissance professionnelle et de perspectives à moyen terme, le caporalisme grandissant des relations hiérarchiques sont autant de facteurs qui conduisent très sûrement à une souffrance généralisée.

Le ministère et les directions sont clairement dans le déni : « les agents ne souffrent pas, ils sont inquiets », les problèmes ne seraient pas si graves (à la limite, on accuserait les syndicats de noircir la situation pour justifier de leur utilité) et avec une bonne formation et un peu de bonne volonté, on devrait pouvoir arranger tout ça.

Au niveau du CHSCTM et des CHSCT centraux, le rôle du SNAC est de dire ce que les agents, placés en situation de sujétion directe, ne peuvent pas exprimer : que les conditions sont objectivement impossibles et qu'**il faut desserrer l'étouffement**, mais aussi que le ministère a une **responsabilité directe dans le choix de la nomination de personnalités très contestables à des postes de responsabilité**.

Ce dernier point est devenu récurrent. Nous avons insisté pour que les lettres de mission des présidents d'établissement publics soient rendues publiques et qu'elles comportent un chapitre concernant les responsabilités sociales des dirigeants. C'est peu de chose, mais ces lettres de mission constituent le seul outil dont dispose le ministère pour rappeler les dirigeants à l'ordre, et le seul outil dont nous disposons pour obliger le ministère à exercer sa tutelle de manière active si un dirigeant maltraite son personnel.

Dans les cas extrêmes, nous avons pu, en intersyndicale, voter des mesures de mise à l'écart des dirigeants qui ont conduit (ou du moins contribué) à leur limogeage ; ces actions ont été couronnées de succès dans le cas du Centre de monuments nationaux (2012), du musée Guimet (2013) et du musée Picasso (2014).

Les « RPS » dans les établissements

Il est important de maintenir une pression, non seulement au niveau du CHSCTM mais aussi de tous les CHSCT où nous sommes présents ainsi que des comités techniques (CT) dont ils relèvent. A tous les niveaux doit être maintenue l'idée que **la souffrance au travail n'est pas un phénomène naturel qui nous arrive comme la grêle ou la sécheresse mais qu'il s'agit de conséquences de décisions à nos yeux détestables**. Autrement dit, il s'agit d'une affaire politique, et non simplement technique : il ne suffit pas « d'un peu de bonne volonté de part et d'autre », partout et à tous les niveaux, il faut mettre les directions face à leurs responsabilités.

La lutte contre la souffrance au travail dans les établissements a été organisée à partir d'une for-

mation spécifique qui a donné lieu, jusqu'à présent, à deux sessions.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

En 25 ans, les technologies reposant sur l'informatique ont connu une évolution foudroyante et ont envahi les sphères du travail et de la vie privée. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde pour dire que l'introduction de nouvelles technologies de l'information et de la communication a considérablement modifié le monde du travail, tant dans ses conditions que dans son organisation. Le secteur public a tardé à s'approprier ces nouvelles technologies, a contrario du secteur privé mais, en une quinzaine d'années, ce retard semble avoir été rattrapé à tel point que le terme « e-administration »⁶ est apparu !

Le ministère de la Culture et de la Communication n'a pas échappé à cette évolution et l'on observe, dans les services, une introduction massive des nouvelles technologies. Pour gérer, contrôler et réguler cette introduction dans tous les secteurs de ses activités, le MCC a mis en place des programmes pluriannuels (Mozart, Vauban...) et un service national (SDSI).

L'introduction de ces nouvelles technologies a modifié non seulement les organisations mais aussi les conditions de travail, tant collectives qu'individuelles. Dans de nombreux cas, on a pu constater des effets positifs dans le cadre du travail : création de modèles types facilitant les réponses, suivi des dossiers, bases de données, gestion budgétaire, mise en place de réseaux informatiques permettant la sauvegarde des données, la diffusion large, les échanges d'information, l'accès facilité à l'information, etc. En revanche, des aspects négatifs sont également apparus : augmentation et intensification du rythme du travail, réduction de l'autonomie, surinformation (flux excessif des e-mails par exemple), isolement, confusion entre travail et hors travail par la généralisation des smartphones, des tablettes, etc. De même, le travail en réseau a fortement modifié les modes de constitution des collectifs. Là encore, on peut noter des effets bénéfiques (création de « liens coopératifs », par exemple), mais également des dangers, telle la virtualisation des collectifs de travail et la disparition des contacts humains directs. L'utilisation de la visio-conférence peut sembler pallier en partie ces travers, mais la présence d'un écran crée une distance et son utilisation ne saurait répondre à l'ensemble des situations de travail. Au quotidien, on note que les agents

⁶ L'e-administration désigne l'utilisation des TIC par les administrations publiques dans le but de rendre les services publics plus accessibles aux usagers et d'améliorer leur fonctionnement interne (Centre d'analyse stratégique, janvier 2013 n°318)

ne disposent pas toujours de matériels appropriés lorsqu'il s'agit de mettre en oeuvre de nouveaux programmes (logiciels obsolètes, manque de puissance de l'ordinateur, réseau intranet trop faible, etc.). De même, le matériel mis à disposition n'est pas toujours adapté au travail réel et aux missions exercées. Il en découle des inégalités de traitement d'un poste à l'autre (et donc entre agents et entre services) conduisant à de fortes frustrations dans l'accomplissement du travail.

Par ailleurs, si l'on peut admettre que de nombreux logiciels ont permis une amélioration dans le travail, dans bien des cas ils imposent aux utilisateurs une adaptation, parfois assez rude et génératrice de stress, de leurs manières de travailler. Trop souvent, les systèmes sont conçus puis installés sans égard pour le travail réel. Les informaticiens s'exonèrent trop souvent d'une réelle analyse en amont des processus de travail que le développement de leurs outils va modifier. Leur manière un peu « hors sol » de concevoir les systèmes produit trop souvent des résultats peu appréciés des services. En cela, ils partagent un reproche couramment adressés à d'autres professions qui se situent, comme eux, à la fois dans un rapport de pouvoir et dans un rapport de savoir (technique) par rapport à des utilisateurs, pensons notamment aux architectes – ce n'est peut-être pas pour rien qu'on parle d'« architecture logicielle » - mais aussi aux énarques, ces grands architectes des systèmes administratifs.

Les uns et les autres accusent d'ailleurs fréquemment les agents de ne rien vouloir comprendre aux « processus de changement » et de se montrer récalcitrants face à l'introduction des nouvelles technologies ; bref, « ils ne font aucun effort »... Connaissant la désinvolture avec laquelle nos décideurs interviennent dans notre quotidien en étant absolument persuadés de tout connaître, on peut comprendre la méfiance des collègues quant à la réalité des effets positifs annoncés.

Le « rejet » des nouvelles technologie naît du manque d'implication des agents avant et pendant la phase d'élaboration du projet, de l'absence d'information en amont sur les changements, positifs ou négatifs, qui peuvent être escomptés, de l'inadéquation des formations dispensées (trop courtes, pas adaptées aux stagiaires, éloignées de l'environnement du travail...), etc. En bref : si l'introduction des NTIC s'effectue sans un minimum de reconnaissance envers les agents et leurs missions et sans prendre la peine de s'enquérir de leurs conditions de travail réelles, il n'y a pas à s'étonner de la morosité de l'accueil.

Au MCC comme ailleurs, les NTIC ont engendré (accompagné ? permis ? provoqué ?) des transferts d'emploi, par exemple vers les plateformes Chorus, mais également des destructions nettes d'emplois, notamment de catégorie C. Nos décideurs, toujours économes, se prennent à rêver

d'un monde où les caméras ont remplacé les agents de surveillance, où les caisses automatiques ont remplacé les agents de caisses, où la bureautique a remplacé les secrétaires et ce monde ... ils le réalisent.

La disparition progressive des postes de secrétariat et l'installation de logiciels de gestion (déplacement, agenda, finance, rendez-vous, réservation...) est symptomatique à cet égard. Elle a permis de faire « digérer » en douceur ces suppressions, mais au prix d'une modification des façons de faire à tous les échelons. Sous prétexte d'une meilleure autonomie, d'une pseudo responsabilisation des agents, les personnels scientifiques se sont retrouvés à accomplir, en plus de leur travail, l'essentiel des tâches administratives qui auparavant étaient remplies par les agents administratifs, tâches pour lesquelles ils ne sont pas formés et qui leur prennent du temps sur leurs métiers. Tout va bien,

Plus largement, à l'échelle de la société, les NTIC ont reconfiguré l'activité économique (start-ups, économie numérique, réponses en temps réel, délocalisation des emplois...) et le lien social, collectif. Elles ont créé un clivage entre les hyper-branchés et les « dinosaures », entretenu par le système du Marché, et dans lequel les gouvernements se sont engouffrés. C'est pratique, ça permet d'asseoir une nouvelle forme de domination en utilisant des jeunes sans protection sociale pour servir de levier en vue de démolir l'Etat social, il suffit de les entretenir dans l'idée qu'on est à la veille d'un changement majeur de civilisation (ben oui, les NTC...) et qu'ils sont, eux, dans le sens de l'histoire.

C'est bien vu, on devrait inventer un e-énarque pour se venger. En attendant, comme le dit si justement Christophe Dejours, sous la forme d'une très jolie litote : « Si le montant des investissements effectués dans ce domaine (NTIC) ces dernières années est indéniable, l'impact favorable de certains équipements sur l'organisation du travail et la santé mentale des salariés reste encore à prouver »⁷.

Télétravail, de quoi parle-t-on ?

Le télétravail a été défini dans la loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives du 22 mars 2012 (n°2012-387, art 46) et repris dans le code du travail. Il est défini « comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant des technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. » (art. L1222-9 et suivants).

Au préalable à ce cadre juridique, deux accords nationaux interprofessionnels avaient

⁷ Dejours Christophe, Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité, Bayard, 2015, p. 134-135

été signés sur ce sujet par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, CGT-FO et la CGT en 2005 et 2006 (ANI du 19 juillet 2005 et ANI du 6 octobre 2006). Ces accords précisent que « **ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité** tant à l'initiative de l'employeur que du salarié ». Le télétravail est donc une démarche individuelle et volontaire ! On sait ce que cela peut signifier dans certaines entreprises.

Il faut souligner que ne sont pas considérés comme télétravailleurs les salariés exerçant des activités itinérantes ou travaillant occasionnellement en dehors des locaux de l'entreprise. « Le fait de travailler régulièrement à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur ». (ANI 2006)

Les conditions d'exercice sont fixées dans le contrat de travail (période d'essai, plages horaires où le salarié pourra être joint, temps de travail...). Les modalités de contrôle du temps de travail sont fixées dans les accords collectifs ou, à défaut, dans le contrat de travail. Dans aucun de ces textes, il n'est précisé la quotité de travail par semaine.

Pour la fonction publique, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels ouvre en théorie la possibilité aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des trois fonctions publiques d'exercer dans le cadre du télétravail (art. 133). Le décret d'application de l'article 133 n'étant pas publié, cette possibilité n'est pas applicable. Toutefois, un projet de décret est sorti le 8 juin dernier. On y trouve les quotités (3 jours maximum), les dérogations en lien avec la médecine de prévention, la procédure de demande (écrite, uniquement par l'agent), la durée d'autorisation (un an renouvelable). Mais on y lit également des phrases dangereuses, notamment dans le cadre de la réforme territoriale, telles que : « (le télétravail) se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation » !

Le développement des nouvelles technologies d'information et de communication a introduit la possibilité de travailler « chez soi » et l'accroissement du nombre de télétravailleurs a forcé le législateur à mettre un cadre juridique minimum aux conditions de mise en place, sans travail réel d'analyse, non seulement sur les modifications des conditions de travail mais aussi sur la santé des personnes.

Une étude a été réalisée en 2013 par le centre d'analyse stratégique du premier ministre, où il est écrit : le télétravail « nécessite, outre la maîtrise des TIC, des compétences types « soft skills » comme la capacité à gérer son temps et les priorités, à être autonome et faire preuve d'initiative, ou encore pouvoir s'identifier aux objectifs de l'organisation et en respecter la culture. » « S'il est mis

en place dans de bonnes conditions (par exemple un à deux jours par semaine), le télétravail apporte une grande flexibilité dans la gestion du temps de travail, permet d'économiser les temps et les coûts de transports, et place l'agent dans un environnement de travail potentiellement plus favorable à la concentration (moins d'interruption, de stress). » Malgré ce constat relativement positif, cette étude souligne également : « par les transformations radicales des conditions de travail qu'il implique, **le télétravail pose avec acuité la question de la modification des relations interprofessionnelles**. Les agents soulignent ainsi non seulement des problèmes de cohésion des équipes et de partage de l'information, mais aussi, dans une minorité de cas, une sensation d'isolement qui conduit à l'arrêt du télétravail » et préconise « l'organisation sous la forme de deux journées de télétravail par semaine (qui) semble correspondre à un pic de production et de nature à limiter les effets néfastes, notamment sur le plan des relations interprofessionnelles. »

A travers ces quelques extraits, on constate une grande prudence sur l'utilisation du télétravail, et ce dans un texte en provenance d'un service de Matignon. Cependant, malgré des points intéressants dans cette étude, elle ne va pas assez loin.

Même si certains télétravailleurs, majoritairement des femmes, y trouvent leur compte car cela leur a permis de mieux concilier vie privée-vie professionnelle, il ne faut pas oublier les caractères néfastes soulevés par des études de sociologues et des psychanalystes du travail.

Les dérives et souffrances induites sont multiples : **enchaînement, travail plus dense, heures supplémentaires non perçues, perte de notion du temps (parfois au détriment de la famille), coupure avec le collectif du travail (isolement), perte de l'entraide au travail (expérience, conseil, expertise), isolement social, limites dans l'accès aux promotions**, etc. Pour les femmes, derrière un leurre de liberté, il s'agit de **l'accentuation de la « double » journée de travail rendue invisible**.

Le télétravail devrait être une exception, notamment pour raison de santé (et encore, on se souvient du bon vieux projet qu'avait la droite de faire travailler les gens pendant leurs arrêts maladies) et être encadré non seulement par le médecin de prévention mais aussi avec un psychologue du travail et ne devrait pas être une simple décision de gré à gré agents-employeurs.

L'ensemble de ces risques a été porté par le SNAC-FSU lors d'une réunion du BDFN (bureau fédéral délibératif national) de février pour éviter la signature par la FSU d'un accord cadre sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui faisait une large part au télétravail !

En 2013, le centre de stratégie avouait être dans l'incapacité d'avoir les chiffres exacts et estimait à 7% le nombre de télétravailleurs parmi les actifs (privé et public).

Il apparaît aujourd'hui primordial d'avoir un vrai bilan (visibilité sur le nombre réel de télétravailleurs par secteur, nombre de jours par semaine réellement effectués, apports positifs comme négatifs pour les personnes, etc.) sur la pratique du télétravail au vu des enjeux sociétaux que cela implique et ce, dans un contexte où l'individualisme tend de plus en plus à primer sur le collectif.



Rapports d'activité de sections

Musée national d'archéologie et Domaine national de Saint-Germain-en-Laye

Peu après la nomination du nouveau directeur du SCN le 27 avril 2012, nous avons rapidement constaté que les priorités de la direction ne sont pas les mêmes que celles des personnels. En effet, suite à la fusion domaine / musée, tout est à réorganiser : organigramme, projet scientifique et culturel (PSC), règlement intérieur, règlement de visite, etc.

La réponse de la direction à nos questions est toujours la même : attendre ... (« J'ai lancé une étude sur » ... la sécurité, le circuit de visite, etc.)

Quant à l'organigramme, les fiches de poste, le PSC etc., aucun dialogue n'est possible, aucune communication, on découvre la mise en place de nouveaux projets sans égard pour les métiers et seulement avec certaines catégories du personnel.

En mars 2013, deux sections locales se créent : SUD-Culture-Solidaires et SNAC-FSU ! Comme par hasard ! Le SNAC-FSU est représenté (plus de 16 % de l'effectif global du SCN) dans tous les métiers et les catégories (A, B et C). Nous nous engageons dans les CT DGPAT, CT musées, groupes de travail « règlement intérieur », « logements », « filière métiers d'art », « bibliothèques/archives », ainsi que dans les conseils et bureaux nationaux du SNAC et dans les rencontres avec le cabinet de la ministre.

La section SNAC-FSU intervient en CHSCT local de manière à ce que l'organigramme soit opérationnel avec ses fiches de poste, que les rapports d'activités 2012 et 2013 soient rédigés et diffusés (le rapport 2013 n'est en fait qu'une mise en valeur de la nouvelle direction par rapport à un bilan des années précédentes présenté comme très négatif). La section a également insisté pour une mise en place rapide de groupes de travail sur différents thè-

mes ou chantiers d'actualisation (règlement intérieur, circuit de visite, organisation du pôle scientifique et documentaire, place et évolution des missions des services dans l'organigramme général...).

En juin 2013, le SNAC alerte sur les dysfonctionnements entraînant des mal-être individuels et collectifs. L'équipe des conservateurs pose des questions au directeur qui les prend mal. Le SNAC-FSU demande alors une inspection de l'IGAC, (à laquelle Vincent Berjot, notre DGPAT, est favorable pour anticiper les problèmes et les solutions au CT ministère de mars 2014), mais c'est finalement une Inspection des Patrimoines relative aux aspects scientifiques et de recherche au sein du musée d'archéologie et non une approche globale du SCN qui est engagée....

Un syndicat très représenté dans le corps de la surveillance a pris le contre-pied de notre position, défendant la nouvelle direction et son développement des soirées mécénat, qui contribuent à l'amélioration du salariat des corps de surveillance. Un autre aurait aimé se joindre à nos réflexions. Deux autres n'ont pas réagi.

Les recommandations des deux inspecteurs, suite au rendu et à la restitution orale du rapport (que nous n'avons jamais reçu in extenso), nous sont présentées en juin 2014, soit un an après le lancement de l'alerte et notre demande d'inspection IGAC. En attendant, les problèmes subsistent et s'amplifient ...Le Service des Musées de France recommande donc la mise en place d'un directeur scientifique, conservateur responsable d'un pôle scientifique (nommé en juin 2015, une fois de plus un an après) et un certain nombre de recrutements (dont un régisseur, un administrateur de systèmes informatiques, un monteur-installateur). L'organigramme et les fiches de poste doivent être présentés dans leur version définitive fin septembre 2015 or, à la date de juillet 2015, la phase finale de concertation avec la direction n'est toujours pas engagée. Les différents règlements, en particulier le règlement intérieur selon le modèle travaillé pendant des mois avec les OS aux Bons-Enfants doivent être finalisés.

Elections 2014 au SCN de Saint-Germain-en-Laye (plus de 90 % de participation) :

Pour le CTAC : CGT 35,71%, FSU 31,43% et SUD 24,29%

Pour le CTM : CGT 37,31%, FSU 31,34% et SUD 17,91%

Conclusion : on peut se féliciter, même si tout cela aura duré en tout plus de deux ans, d'avoir réussi à imposer d'une part une inspection, d'autre part la nécessité d'une concertation pour la nouvelle organisation du SCN. La négociation devrait aboutir à la rentrée 2015 et relancer un projet d'établissement d'ici la fin de l'année sur des bases plus largement acceptées par l'ensemble du personnel. Nous restons vigilants quant à l'attribution des espaces de travail des agents en place comme des nouveaux venus, compte-tenu des cas de souffrance personnelle signalés depuis plusieurs années.

LRMH

La section LRMH a été créée en avril 2011 à la suite du projet (avorté, heureusement) de regroupement des laboratoires de recherches et des réserves des musées parisiens à Cergy-Pontoise. Comptant neuf adhérents à l'heure actuelle, elle est la principale force syndicale au sein du laboratoire.

Depuis septembre 2014, les agents du LRMH sont dans une situation d'inquiétude pour l'avenir du laboratoire, en raison, notamment, du départ de la directrice qui a posé sa candidature au poste de directeur du C2RMF.

Suite à la validation de cette mutation à la CAP de fin janvier 2015, la directrice prend ses nouvelles fonctions au C2RMF le 2 février 2015. Depuis cette date, le LRMH est dirigé par une direction par intérim confiée à l'ex adjointe à la directrice.

La suppression des ordres de mission permanents, la nouvelle gestion par Chorus et le contrôle exercé par la direction par intérim entraîne un climat de méfiance provoquant démotivation et mal-être général.

Une HMI organisée par le SNAC-FSU a eu lieu le 2 juillet 2015 au LRMH. Les agents présents ont pu s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent actuellement pour remplir leurs missions, sur l'absence d'une vraie direction, ainsi que sur des difficultés pour stabiliser la situation de collègues abusivement recrutés sur contrats. Il est ressorti de cet échange la nécessité de remettre à jour le règlement intérieur du laboratoire et de mettre en place un conseil de laboratoire, garant d'une organisation plus démocratique de la vie du LRMH. Quatre agents se sont portés volontaires pour travailler sur le règlement intérieur avant de le soumettre à l'ensemble du personnel. Suite à cette HMI, le SNAC-FSU a rencontré la direction par intérim.

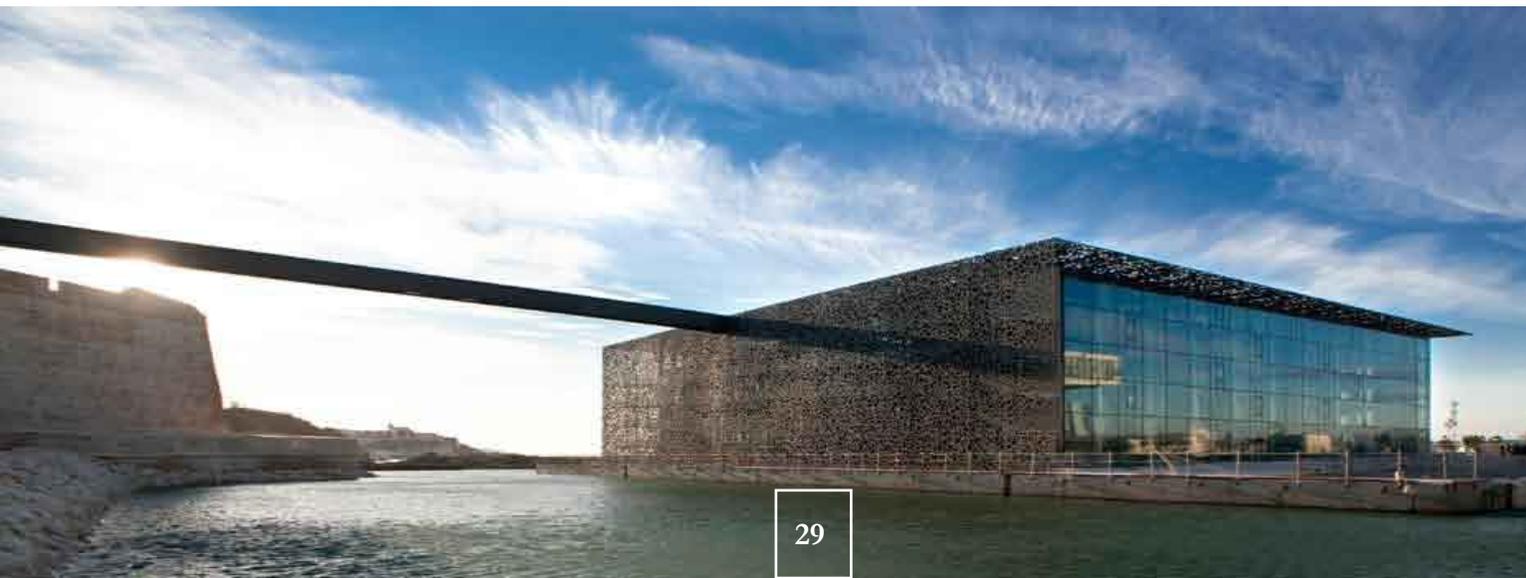
Au cours du CHSCT du 8 juillet, un point sur la nomination du nouveau directeur a été fait. La DGP a annoncé une nomination pour fin juillet 2015.

Une rencontre syndicale du SNAC-FSU avec le directeur général des patrimoines a eu lieu le 20 juillet. Au cours de cette réunion, divers sujets ont été abordés : la lettre de mission du nouveau directeur du LRMH, le renouvellement des contrats en cours et les budgets de mission ainsi que les postes pour répondre à la demande du contrôle scientifique et technique de l'Etat. A la suite de cette rencontre, la situation des contrats s'est rapidement débloquée, la nomination du nouveau directeur, toujours en attente, devrait faire l'objet d'une lettre de mission tenant compte de nos préoccupations.

MuCEM

Le Mucem est situé sur trois lieux :

- Les expositions « de prestige » et l'exposition permanente sur le J4 (à l'entrée du port)
- Les jardins et les expositions un peu moins prestigieuses, c'est-à-dire celles qui valorisent les collections..., au Fort Saint-Jean (attenant au J4)
- Et la boîte à outils le CCR, Centre de conservation et de ressources, là où se trouvent les collections et la bibliothèque à la Belle de Mai (au dessus de la gare Saint-Charles, à 45 minutes du J4)



et donc d'une grande partie personnel).

Deux OS sont représentées : Sud majoritaire et FSU depuis décembre 2013.

Ici, syndicalisme rime avec affinités et proximité de bureau, sans compter les fumeurs qui se retrouvent sur la passerelle. Le personnel du Mucem ne fait pas grande différence entre l'association du personnel et les représentants du personnel, d'ailleurs il y en a qui ont double casquette, donc c'est un peu confus.

Les HMI sont peu fréquentées, cependant le vote aux dernières élections a été massif.

Les instances du CT et CHSCT se sont réunies le même jour, le 30 juin de 9h00 à 13h00 à la demande du Président qui a un emploi du temps chargé... Il n'y a pas eu de débat, parfois des réponses oui/non sans explication.

L'action syndicale passe par des échanges impromptus au gré des besoins de chacun et des rencontres dans les couloirs. Jusqu'à ce jour, aucune nouvelle adhésion...

Il est vrai aussi que l'accueil et la surveillance ainsi que la médiation sont externalisés auprès d'un prestataire extérieur, Musea. Suite aux premières élections de juin, il y a 3 élus CGT de Musea sur le site du J4. Nous avons convenu de nous rencontrer régulièrement, le contact est bon.

Nous avançons !

Musée du Louvre

- 1er mars 2013 déclaration d'une section SNAC-FSU au Louvre.

- 14 mai 2014 élections au CA du Louvre : à l'issue du scrutin pour désigner les représentants au Conseil d'Administration, le SNAC-FSU a obtenu 80 voix, soit près de 8% des suffrages exprimés, et effectuée une percée significative.

- 4 décembre 2014 élections professionnelles : 2175 électeurs.

Au scrutin pour le CT du Louvre, le SNAC obtient 187 voix, soit 14,82%, et obtient 1 siège au CT et 1 siège au CHSCT. Participation : 59,21%.

Représentants au CT : Céline Alcazar et André Sacristin
Représentants au CHSCT : Geneviève Pierrat-Bonnefois et Bruno Petit

- Bilan adhésions Louvre : 20 adhérents

- Bilan HMI : 5 depuis janvier 2015 à l'auditorium du musée ; 250 agents présents.

Un réseau se consolide actuellement au sein du musée sur deux principaux foyers résistants, d'une part au sein de la direction de l'accueil des publics et de la surveillance et d'autre part dans les conservations. Mais pas uniquement...

Les liens entre ces deux parties, établis à l'occasion des élections professionnelles, se sont renforcés, notamment sur les sujets de l'externalisation des réserves à Lens Liévin et l'ouverture 7j/7,

mais aussi sur d'autres points à l'ordre du jour dans l'établissement, notamment les violences managériales dont souffrent l'ensemble des directions.

Ce tandem surveillance/conservation est une force créatrice qui permet la production de textes fondateurs (voir le site SNAC-FSU !!!). On a vu naître la revendication commune de droits saccagés, voulue en acte (distribution de tracts, HMI...) par un noyau dur, personnalités fortes portant l'expression écrite et orale, disant tout haut ce que beaucoup pensaient tout bas. Une réanimation très lente, très longue, très difficile, de l'exercice du droit syndical qui refuse la cogestion, délire peu à peu les langues.

- Réanimation : l'obligation de réserve n'empêche pas l'exercice du droit d'opiner.
- Réappropriation du temps du travail ; d'un statut ; d'un métier ; d'un rapport intime, personnel au service public culturel. Moi décaissable. Moi masse salariale. Moi avec les autres au sein de l'établissement.

- Choix des mots : le langage est le fruit d'une pensée qui se construit à plusieurs au sein de notre section et qui ne reprend pas les mots d'ordre distillés par la presse interne, la voix de son maître des séminaires, rapports d'audit et autres outils managériaux de qualité très discutable, parfaitement indigestes, que la DG Louvre impose depuis plusieurs années comme pensée unique. Nous acceptons actuellement un dialogue avec l'ANACT, à l'initiative du président-directeur... à suivre.

- La médecine de prévention au Louvre est présente in situ et fait partie de la DRH au sein de l'organigramme. Nous mettons en cause son manque d'indépendance avérée qui est une nuisance et non pas un atout pour les agents.

- Pas de cogestion ni de confort et préférence affichée par la section SNAC-FSU Louvre pour l'abandon de l'usage au profit du retour à la règle.

- La section Louvre privilégie les contacts professionnels : c'est au cœur du travail quotidien, dans des relations transversales, que s'inscrivent et se tissent nos liens interservices et interpersonnels, tendant avant tout à réduire l'isolement des agents. Réseau professionnel et non tendance au retrait du travail pratiqué par les autres OS. Refus du confort syndical à l'image des élus reproduisant les impasses hiérarchiques : le bureau, les réunions, le bureau.

- La section SNAC-FSU Louvre refuse l'emprise mentale exercée par la DG à tous niveaux : faire des réunions pour préparer des réunions qui annonceront d'autres réunions... et satisfaire à l'obligation d'un dialogue social de cogestion.

Emprise mentale réelle et bien programmée pour obtenir l'adhésion au changement de l'ensemble des personnels via les OS : répétition didactique, donnant-donnant, clientélisme, petits accords entre amis, flatteries et autres méthodes voulant annihiler tout désir d'émancipation et inhibant l'action.

- Cette méthode fonctionne à merveille au sein du musée avec les représentants des syndicats CGT et SUD. La section SNAC-FSU fait figure d'OVNI venant déranger les habitudes quand elle refuse, tout en étant présente, d'intégrer le jeu et ne participe pas à ce mauvais théâtre.

- La volonté est désormais affichée de la part de la CGT et de SUD de nous écarter de leurs « accords », que ce soit entre eux ou avec la DG (exemple récent : protocole d'accord sur une prime spécifique signée entre la CGT Louvre et la DG, favorisant une seule catégorie de personnels DAPS...).

- Le planning de l'élu, notamment en CHSCT, est un parcours d'emprise mentale particulièrement mobilisateur, qui déconnecte de la réalité : paradoxe vécu durement par l'élu, position inacceptable pour lui lorsque notre ambition collective est exactement située aux antipodes ! Volonté de construire une pensée indépendante, fortifiée par des revendications communes et concertées, le plus démocratiquement possible.

- Ce constat posé du détournement planifié de l'action des OS (accepté par CGT-SUD, qui en conçoivent certains avantages, compensations en jours, retrait du travail... en contrepartie) par la DG et au profit de son action est un poison pour nous, pour les personnels, pour la santé de l'établissement, qui peut parfois provoquer l'abattement, le découragement et l'ennui.

- Le positionnement de la majorité des agents de l'établissement ayant voté majoritairement pour ces deux organisations en CT Local est aussi un frein et une source de questionnements pour notre section et pour son avenir.

Que veulent les agents du Louvre ? Des CAP ministérielles où leur chance de promotion paraît liée aux organisations actuellement représentées ? Gare aux CAP locales !

Comment conçoivent-ils le déroulement de leurs carrières dans ce contexte ?

Combien d'entre eux s'informent sur les politiques mises en œuvre dans la fonction publique : RIFSEEP, PPCR ?

Combien d'entre eux sont sensibles à la marchandisation à outrance du musée ? Combien d'entre eux s'informent plus largement sur les politiques culturelles ?

- Le syndicalisme est en perte de vitesse. Qu'attendent les agents de ce syndicalisme ? Que n'attendent-ils plus ?

- Comme antidote local nous souhaitons mettre en œuvre un syndicalisme qui agit dans le respect de nos électeurs ; qui construit un réseau intelligent, professionnel et amical.

En conséquence : beaucoup de travail au local, souvent en résonance directe au MCC. L'investissement de la section Louvre au sein du musée est énergivore, chronophage et permet difficilement un engagement au-delà.

DRAC Pays-de-la-Loire

La Drac Pays-de-la-Loire est répartie sur 5 sites (le siège à Nantes et les STAP à Laval, au Mans, à Angers et à la Roche-sur-Yon) et compte 119 agents. Depuis 2010, le SNAC-FSU a réussi à maintenir son nombre d'adhérents à un niveau constant (10) malgré des départs importants (retraite, détachement ou longue maladie) ; un renouvellement a ainsi été effectué à notre grande satisfaction.

Dans les instances, avant les élections de décembre 2014, le SNAC avait un siège sur 4 au CT local et un siège sur 5 au CHSCT. Lors des dernières élections, sur liste, **le SNAC est arrivé en tête pour les deux instances (34,95 % pour le CTM et 38,83 % pour le CT local) ce qui nous a permis d'avoir 2 sièges sur les 4 dans les deux instances.** Pour ces élections, nous avons constaté un fort taux de participation (92,92 % pour le CT ministériel et 93,64 % pour le CT local).

Il faut souligner que ces élections ont eu des incidences sur l'intersyndicale. Avant, entre la CGT, la CFDT et nous, elle fonctionnait parfaitement ; aujourd'hui, avec l'arrivée de l'UNSA (à la place de la CFDT), l'intersyndicale est plus que compromise.

Les actions engagées sont faites sur deux plans : actions collectives et individuelles.

Collectives : les principales actions :

- Mise en place d'un questionnaire sur les conditions de travail des agents en juin 2012, le Snac a associé la CGT dans cette démarche. Nous avons eu un taux de participation de 40,3 %. Un retour a été fait lors d'une HMI et au CHSCT local.

- HMI sur le harcèlement moral (forte participation des agents, près du tiers des agents du siège). Il faut noter que les HMI en Pays-de-la-Loire sont très peu suivies par les agents, sauf lorsqu'il y a des thèmes très spécifiques. Quel que soit le syndicat, lorsque nous atteignons 20 % nous sommes satisfaits !



- Lutte en intersyndicale contre le déménagement du STAP du Mans en cité administrative : dans les instances (visites du CHSCT, avis défavorable unanime, motion/moratoire), réunion en préfecture et courriers au préfet de département. Entre le poids politique d'un ancien premier ministre, le maire, France-domaine et le non courage des directeurs régionaux successifs, nous n'avons pas réussi à empêcher ce déménagement.

- Manifestation intersyndicale (FSU-CGT) lors des BIS (biennales internationales du spectacle) à Nantes en janvier 2014, au sujet de la décentralisation et les transferts de compétence. Le secrétaire général du SNAC et son adjointe se sont joints à nous. Une délégation intersyndicale a rencontré la ministre.

- Manifestation intersyndicale FSU-CGT devant la Drac en juillet 2015 pour dire non à la décentralisation et à la perte des missions.

- Dans les instances, le SNAC rappelle sans cesse les obligations du directeur, signale les dérives managériales, impose des ordres du jour dont la direction se serait passée, etc. De plus, par le biais de la messagerie, nous informons très souvent les agents sur tous les sujets qui pourraient les intéresser (textes réglementaires, projet de lois, leurs droits, les actions que nous menons en interne, etc). De fait, les retours sont assez positifs et cela fonctionne mieux que les HMI.

Individuelles : les plus courantes :

- Défense des droits des agents au quotidien

mais lorsqu'il arrive qu'une situation nous dépasse en local nous faisons appel au secrétaire général ou à son adjointe. Par exemple, le cas d'un agent dont l'administration ne lui avait octroyé aucun jour RTT depuis 10 ans !

- Accompagnement des agents auprès de la direction (clarification des situations, souffrances et elles sont nombreuses)

- Aide et conseil sur des procédures, orientations vers des personnes extérieures (MP, assistante sociale).

Au vu du contexte politique actuel, de la réforme territoriale et un préfet de région pro-actif, le travail syndical a fortement augmenté et une vigilance de tous les instants nous est nécessaire. Pour exemple, le préfet de région a cherché à intégrer les STAP dans les DDT (direction départementale des territoires). Le SNAC local, lors d'une réunion, a alerté le secrétaire général du ministère et la CGT, locale et nationale, a fait une manifestation sous les fenêtres du préfet. Cette idée a finalement été abandonnée ! Mais ce même préfet, bien avant le discours de la ministre, a récidivé. Il projette de délocaliser les services « création » au Mans, sans tenir compte du fait que la situation géographique du Mans est très excentrée par rapport à la configuration de la région et que le collectif de travail mis en place entre les conseillers sectoriels va être cassé. Ce dossier n'est pas clos. Les mois à venir vont être très mouvementés et l'action syndicale sera prédominante pour protéger les agents des dérives liées

Section Inrap L'exercice du dialogue social dans un établissement national très dispersé

Bilan du mandat

L'INRAP est un établissement national de plus de 2000 agents, organisé en huit inters régions plus le siège parisien et réparti sur 77 implantations.

La section INRAP est constituée de 7 sections locales déclarées. Depuis le dernier congrès, elle s'est étoffée, nous sommes aujourd'hui une soixantaine, avec enfin une légère tendance (attendue et espérée) au rajeunissement.

Les élections de fin 2014 ont été un succès pour notre organisation.

Nous demeurons le 3e syndicat, derrière la Cgt et Sud, (doublement des postes en Ct et Chsct, rattrapant en nombre de sièges Sud qui nous devance de seulement 45voix). Nous sommes aussi présent dans toutes les autres instances élues, CCP,

CA et conseil scientifique.

Cette nouvelle représentativité est en % la plus forte progression de notre établissement, quelques chiffres pour illustrer notre propos ; en 2010 la liste FSU obtenait 104 voix (10.3%) et la CGT 464 (46%), en 2014 FSU 220 voix (19.3%) – CGT 502 (43.7%). C'est un paradoxe pour nous qui ne faisons pas de prosélytisme et peu de communication. Dans les régions où nous avons une bonne implantation composée de militants et de sympathisants, cela valide notre action et notre façon de faire du syndicalisme (CIF, RAA).

Au niveau local, en plus de CIF (Centre/ Ile-de-France, implantation historique) et GEN (Grand Est Nord), nous sommes désormais représentés en RAA (Rhône Alpes Auvergne), GES (Grand Est Sud) et au siège. Cela n'a pas été sans nous surprendre pour GES et le Siège (aucune voix en 2010 à 16 en 2014 soit 19.75% des suffrages) pour lesquels nous n'avions pas à priori de représentant puisque nous

visions plutôt MED (Méditerranée) et GO (Grand Ouest).

Il serait encore envisageable de progresser dans d'autres inter régions, mais nos bons résultats ont un prix, toutes instances confondues (CT-CHSCT, CCP et commissions permanentes) cela représente 24 sièges à pourvoir pour les instances locales et nationales, et cela mobilise (avec les sièges de suppléants) 48 personnes. Si l'on considère par ailleurs le nombre important de dossiers en cours, entre les thématiques nationales et locales issues des instances, les chantiers réglementaires, nous sommes presque à la limite de notre capacité d'action. Dans la pratique cela repose souvent sur les mêmes avec un risque important de perte de crédibilité quand l'interlocuteur est toujours le même. A cela il faut ajouter le nombre croissant de dossiers personnels à traiter et d'agents à accompagner (disciplinaire, mal être au travail, difficultés relationnelles, inaptitude, invalidité...), ce poste particulièrement chronophage qui demande en plus un investissement personnel parfois douloureux, entraîne à terme un risque important de démotivation et d'éloignement de l'action syndicale.

Les instances, entre devoir et obligations

Nous avons encore des difficultés pour optimiser l'articulation entre les instances nationales et locales, sans doute à l'image de notre établissement. En effet la dispersion physique des centres et des directions est, malgré les moyens de communication moderne, un handicap au quotidien pour la vie de la section. Ainsi, bien que nos moyens soient en progression ils ne nous permettent pas de nous réunir aussi souvent que nous le devrions. Nous devons en permanence combattre l'impression d'isolement que peuvent ressentir les camarades en régions, où ils doivent faire face à des directions locales souvent sans considération pour l'action syndicale, mais aussi supporter des oppositions syndicales enkystées.

Le secrétariat de la section INRAP et le bureau national du SNAC, mettent tout en œuvre pour assurer la formation et le suivi des nouveaux représentants, c'est une action prioritaire pour que chacun trouve sa place dans notre organisation.

A cette fin nous devons encore améliorer la diffusion de l'information, dans tous les sens (entre instances centrales et locales, entre CT et CHSCT, entre élus et militants, entre élus et collectif de travail,...). Autant d'échanges sur lesquels nous n'avons jamais été très « méthodiques ». Les seuls représentants qui s'astreignent à un bon fonctionnement sont au CHSCT central (envoi systématique d'un CR à chaque réunion de l'instance centrale et quasi systématique de l'ordre du jour).

Des aléas individuels et professionnels ont malheureusement reporté ou arrêté des passa-

tions de relai sur certains dossiers et la montée en puissance de nouveaux représentants. Le Snac-FSU compte désormais deux représentants à plein temps (ou quasi) pour la section INRAP, mais il y a nécessité à relancer la machine et anticiper la relève.

CT

Notre position au CT central s'est améliorée avec le doublement de nos sièges. Nous allons continuer à fonctionner avec le réseau d'experts que nous avons mis en place pour faire face à des ordres du jour pléthoriques nous transformant parfois en professionnel du fait administratif au détriment de l'aspect métier. Nous avons réussi sur beaucoup de dossiers à prendre le pas sur les positions en réaction aux sujets abordés, en raison notamment d'une carence de mandat, faute de temps et de communication. Nous sommes désormais en ordre de bataille avec un travail de fond et collectif sur les grands thèmes récurrents (ARE, primes, formation, bilan social, activités, concurrence, budget...) ce qui conforte nos positions. Il reste encore à parachever notre travail collectif avec une rédaction plus systématique de comptes rendus.

Le nombre de sujets que nous avons traité pendant ce mandat a été particulièrement important : fin du repyramidage, SGA mise en place et déploiement (Système de gestion de l'activité), AREP (accord de réduction de l'emploi précaire), externalisation de l'ARE (Allocation de retour à l'emploi), évaluation, référentiel métiers, SPSI, Harmonisation des directions régionales, ...alors que, sans doute, les choses auraient pu un peu se tasser après une décennie de mise en place de l'établissement.

D'ailleurs depuis le dernier congrès nous sommes passés d'une administration comptable sans concession à une gestion floue. Les agents tant administratifs que scientifiques et techniques attendaient beaucoup de la nouvelle direction générale, qui se montre à l'usage aussi éloignée de nos attentes que la précédente. La réalisation express du nouveau projet d'établissement, réalisé en chambre avec des thèmes paramétrés pour nous projeter dans l'avenir ne nous a pas convaincu non plus. Nous sommes soumis au régime de la promesse, de l'obligation de résultats liée au contrat de performance (transformé en contrat d'établissement pour que cela soit moins indigeste) alors que la loi du marché nous incite à brader nos opérations pour être compétitifs, de réorganisations pour notre bien, et de la mise en place de projets sans suite.

CHSCT

Cette instance est montée en puissance ces dernières années dans la Fonction Publique. A partir d'octobre 2012, le choix a été fait de se réinvestir au niveau national, très chronophage, et

notamment dans tous les groupes de travail (ce qui n'est pas facile à deux représentants FSU, un titulaire et un suppléant). Un expert a souvent été nommé pour renforcer la cellule de base et suivre certains dossiers (inaptitude, handicap, RPS, pénibilité).

La participation a été active dans les travaux de révision des instructions internes, et particulièrement pour la refonte du DUERP, document volumineux qui sert d'exemple pour les autres sections du Snac-FSU en termes de CHSCT.

L'investissement a concerné également les instructions liées aux opérations sur site pollué et sur le SPSI qui a donné lieu à une réactualisation du cahier des charges des implantations (quitte à ne pas suivre la Cgt et Sud dans un vote unanime contre lorsque le snac-FSU a réussi à obtenir des avancées de l'administration sur ce sujet).



Depuis les dernières élections, le gain d'un poste de titulaire supplémentaire (et d'un suppléant) dans cette instance a permis de mettre en place une véritable équipe.

Les perspectives :

Nous regrettons fortement que certaines instructions votées nationalement, après bien des négociations, et que nous envient d'autres institutions, ne voient toujours pas d'applications pratiques en région. Il faudra revenir en instance centrale (soutenu par des demandes locales) pour protester et exiger la concrétisation des accords signés (ins-

truction grand déplacement, conditions climatiques, pollutions, 75/25, inaptitude...).

Le CHSCT Inrap appuie depuis longtemps sur la prévention des risques de terrain (TMS, 75/25, risques chimiques,...), ce que le Snac-FSU soutient. Le focus de l'administration Inrap se tourne désormais vers le groupe de travail pénibilité qui devrait être une manière de travailler sur la prévention des risques. Le Snac-FSU verra si le soufflet se maintient à l'automne 2015, lorsque l'ergonome qui porte le sujet à l'Inrap s'en ira (vive les stagiaires)...

Pour ce qui est de la prévention sur le terrain, le Snac-FSU souhaite porter des objectifs concrets et atteignables qui nous semblent de bon sens mais ne sont toujours pas la norme sur le chantier.

Un traitement RH réglementaire et expérimental

Avec l'arrivée du précédent directeur général en 2009, très vite rejoint par une directrice des ressources humaines de la même tendance dogmatique, nous avons vu arriver des modes de résolution des situations « innovants », très strictement réglementaires ou glissant dangereusement vers l'externalisation.

Sur le haut du podium le CDA (Contrat d'activité, toujours pour un agent) qui a transformé note établissement en laboratoire d'expérimentation de régression sociale. Son abrogation en 2012 en préalable à la loi Sauvadet n'exclu pas qu'il revienne ailleurs sous un autre nom.

Dans la même période, trois autres sujets ont été présentés dans un cadre ouvert à la négociation avec les OS, le règlement intérieur, proposition d'externalisation de l'ARE et l'harmonisation des DIR (direction inter régionale).

Le premier, dans l'axe du réglementaire, était vraiment nécessaire pour permettre à tous les agents de l'établissement d'être traités sur un pied d'égalité, chaque direction inter régionale ayant une interprétation personnelle des textes voire de circulaires ou d'instructions jamais diffusées. Cela nous a menés sur une discussion qui a duré plus de deux ans car la première version de l'administration d'une dizaine de pages se résumait aux obligations des agents avec une nette tendance au traitement disciplinaire. Au final début 2013 la version définitive imprimée (petit livre rouge) a été diffusée aux agents, composée d'une centaine de pages avec en annexes les références réglementaires. Ce document bien que certainement incomplet, est très utile au quotidien, il permet notamment d'éclaircir rapidement des situations toujours basées sur des interprétations erronées des textes ou sur le refus de son application.

L'externalisation de l'ARE devait selon l'administration (DRH) permettre aux agents sous CDD de ne plus être en très grande difficulté en fin de contrat, à l'époque le traitement moyen d'un dossier (du dernier jour de travail au versement de l'indemnité) était de 3 mois. Les explications de la DRH ne nous ont pas convaincu, en effet elle ne comprenait pas pourquoi l'établissement en auto assurance gérait en direct la totalité des dossiers d'indemnisation (plusieurs dizaines voir centaines selon la période) argumentant que le chômage n'était pas dans nos compétences. En fait de solitude c'est le nombre d'agents administratif affectés à cette tâche, un, qui était selon toutes les OS insuffisant. L'adjonction d'un seul ETP aurait suffi à régler le retard. La préférence à l'externalisation, pour une somme supérieure à celle d'un ETP, était totalement dans la ligne directoriale. Les agents en fin de contrats se sont retrouvés bloqués, quand cela ne fonctionnait pas, dans une partie de ping pong administratif face à trois interlocuteurs (Inrap -Pôle emploi - prestataire) qui se renvoyaient les responsabilités. Certains en très grandes difficultés mettaient plusieurs mois avant de se signaler aux OS, parce qu'on leur avait dit que cela serait long. L'externalisation n'a jamais permis de descendre en dessous d'un temps de traitement inférieur à 6 semaines. Le parcours du combattant chômeur commençait par la récupération des documents réglementaires auprès de l'établissement, puis par une prise de rendez-vous avec pôle emploi pour le rejet du dossier, puis vers le prestataire qui validait le dossier et après actualisation de la situation auprès de pôle emploi envoyait le calcul des indemnités à l'agence comptable de l'Inrap qui devait encore tout contrôler avant d'effectuer le versement. Donc quand cela coïncidait dans un tuyau il fallait batailler encore plus pour déterminer où cela n'avait pas fonctionné, certains ont même été indemnisés au bout d'un an. Depuis le vote en CT de l'externalisation (contre à l'unanimité) nous n'avons eu de cesse de demander un conventionnement avec pôle emploi pour accélérer le processus ou le simplifier, il est possible que cela se mette en place en 2016, cela pourrait générer des économies pour l'établissement, et simplifier la vie administrative des collègues CDD qui n'auraient plus qu'un seul interlocuteur.

Malgré un changement de direction, le pli semble être pris dans l'établissement, on voit aujourd'hui apparaître des durcissements dans le traitement de cas individuels sur lesquels la direction a voulu faire un exemple. Nous restons réactifs et vigilants sur ces cas mais cela ne suffit pas, début 2015 un collègue a été radié de l'Inrap sans que nous ne puissions intervenir. Au niveau des agents, ces cas mettent en lumière un problème de méconnaissance des droits et un désintérêt du rôle des syndicats. Pour faire face à ces situations nous nous transformons en syndicat pompier qui n'est présent que lorsque cela va vraiment mal, c'est épuisant et aussi démotivant qu'un syndicat de consommation

En 2015, un certain nombre de chantiers lancés de longue date (SGA mandat de la première directrice générale) n'ont pas encore trouvé de résolution (évaluation...) et vont sans doute, à différents niveaux, nous occuper de nouveau cette année.

S'il y a un dossier sur lequel toutes les OS et un grand nombre d'agents, toutes filières confondues, sont d'accord c'est bien celui du SGA (système de gestion de l'activité). C'est le logiciel qui permet de tout comprendre, de tout calculer, de tout prévoir, de tout suivre, de tout gérer et surtout de ...ne rien faire du tout, il est à l'image d'autres outils systèmes développés pour l'administration du MCC, inopérant, chers (trop chers), générateurs de souffrance et détestés. Une expertise par un cabinet indépendant a été réalisée en 2012 à la demande du CHSCT. Les conclusions ont été sans appel, elles démontrent que le déploiement de ce logiciel avait un impact négatif sur l'organisation du travail, avec un risque accru de fragiliser le collectif de travail, de démotiver les équipes, de perte de sens du travail, de générer du stress. En résumé un tableau tellement négatif que nous avons espéré la fin du SGA, mais c'était sans compter sur l'obstination de la direction générale motivée par les millions d'euros investis, les centaines voir le millier de jours de formations dispensés, les marchés signés avec le prestataire et les obligations du contrat de performance. En guise de sanction le SGA a eu le droit à quelques correctifs et additifs et il est en cours de déploiement, les deux dernières inter régions viennent d'y passer. En ce moment, après beaucoup d'effervescence, on en parle beaucoup moins, il y a sans doute un effet de résignation, mais à bien écouter entre les lignes on se rend compte que certains espèrent encore que ses dysfonctionnements auront sa peau. Sur ce sujet nous avons usé de tous les outils à notre disposition, mais l'opposition n'a pas suffi pour endiguer un projet qui s'est largement égaré et est devenu néfaste pour tout le collectif.

Les principaux projets en cours et à venir

Le premier est un dossier resté en jachère, c'est celui de l'évaluation des agents de la filière scientifique et technique. Lorsque le sujet a été abordé en 2010 pour la première fois l'établissement était déjà en retard sur ses obligations réglementaires. La DRH a dès l'origine décidé de séparer le traitement des deux filières, plus simple pour l'administratif et surtout avec la certitude de pouvoir afficher des résultats positifs auprès du MCC. Selon la direction la mise en place de l'évaluation était beaucoup trop complexe pour le volet scientifique. Aujourd'hui on nous oppose l'absence d'évaluation pour les évolutions de carrières des agents de terrain. Mais pendant ce temps les évaluations de la filière administrative ne fonctionnent pas si bien que cela, un nombre important d'agents ne sont

pas évalués (sans en connaître les raisons), les N+1 négligent de retourner les évaluations signés aux agents, mieux des agents ayant passé leur évaluation sont signalés comme ayant refusé de la faire. L'entretien individuel de formation qui est associé à l'évaluation n'est pratiquement jamais réalisé ou il n'y a jamais de retour vers le service de formation. Malgré la bonne volonté affichée de la Drh nous n'avons pas de calendrier.

En 2014 pour nous occuper et sans doute pour entrer en conformité avec l'administration centrale, la direction générale a entamé sous couvert de Gepec (un autre dossier en suspend) le chantier du **référentiel métiers**. Nous avons l'impression qu'avec un certain retard et coincé dans l'obligation administrative l'Inrap se met à l'ouvrage d'un répertoire des métiers où chacun est à sa place, où l'on se met enfin d'accord, à l'amiable (car précisément nous sommes très écoutés) sur les fiches de poste. La première phase principalement centrée sur les postes administratifs est presque achevée, on aurait tendance à se perdre dans les familles métiers, dans les groupes postes et de fonctions. Dès la rentrée nous commencerons l'analyse des métiers de l'archéologie, nous recommencerons à mettre des fonctions dans des cases, l'administration nous a garanti que cela ne figerait pas les choses notamment dans le cadre des mutations.

Les accords

Pour finir ce rapide bilan sur une note positive deux accords ont été signés. Le premier en avril 2012 avec la direction générale de l'Inrap, **Accord Protection sociale complémentaire**, sur les régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire santé dont bénéficient les agents de l'Inrap dans un régime collectif obligatoire qui s'applique de la même façon à l'ensemble du personnel. Une première pour un établissement public.

Le second, l'**AREP, accord de réduction de l'emploi précaire**, signé en septembre 2013, avec pour objectif le recrutement d'au moins 160 agents, issus d'un vivier défini lors des négociations, entre 2013 et 2016. Le dernier recrutement est en cours et n'a pas été remis en cause malgré la situation structurelle très négative que traverse l'établissement.

Une ambiance sociale dégradée

Problèmes sociaux et risque suicidaire à l'Inrap

Les situations dramatiques individuelles croissent généralement avec une situation de travail dégradée et une population « vieillissante ». Même

si parfois, tout est inextricablement mêlé, les problèmes personnels et sociaux des agents doivent être entendus mais il n'est plus possible pour les représentants du personnel, le collectif de travail (ni même les encadrants) d'arriver à aider les collègues dans certaines situations extrêmes, dans le contexte actuel qui s'est tendu, ne laissant plus de marge de manœuvre pour « absorber » les problèmes (et les masquer n'est pas toujours une bonne solution à long terme). L'afflux des urgences ont nécessité la mise en place d'une structure d'assistance sociale renforcée à l'Inrap qui est vitale et que le Snac-FSU salue (les questions de personne compte à ces postes-clefs).

Ainsi, la commission de secours traite plus de 50 dossiers par an (76 en 2013) pour un budget d'environ 50 000€. Notre inquiétude croît face à la récurrence de certaines situations comme les problèmes financiers liés à une séparation (jusqu'à 8 dossiers sur 10) ou découlant d'un état de santé dégradé. Dans le même temps l'âge moyen des demandeurs a significativement augmenté, ce n'est donc plus uniquement la précarité souvent associée à un début de carrière qui est pointée mais une véritable difficulté à trouver une stabilité économique, sociale et personnelle.

Le rôle des représentants du personnel est de détecter, d'écouter, d'alerter et d'aiguiller l'agent vers le bon réseau d'aide, sous peine que l'agent, parfois récalcitrant, ne persévère pas dans une demande d'accompagnement (assistance sociale, médecine de prévention, médecine de ville, urgences psychiatriques...). Dans ce domaine, il reste beaucoup à faire et des renforts seraient sans doute nécessaires aux structures existantes (ainsi, l'état des services psychiatriques rend leur accès rébarbatif et mieux vaut avoir un « petit plus » pour faciliter l'accès d'un collègue à ce type de réseau : ce que saura faire l'assistante sociale par exemple). Il reste à renforcer les moyens de la médecine de prévention, qui ne donne pas assez accès à des intervenants complémentaires : psy, ergonomes, addictologues, ... Il faut tendre à renforcer la coordination entre ces services de médecine éclatés, l'Inrap et les instances.

Les situations dramatiques se sont multipliées et aggravées. On regrettait déjà des arrêts maladies et des démissions à une époque. Désormais, les licenciements pour inaptitude physique, commencé en 2011, se poursuivent avec une procédure « rôdée »... Les CCP disciplinaires se sont multipliées pendant 3 ans, faisant craindre d'autres licenciements. Des radiations pures et simples d'agents ont eu lieu. Des tentatives de suicide se sont produites. Les actions à mener et même la communication autour des risques suicidaires sont très délicates. Le Snac-FSU ne s'exprime pas beaucoup et encore moins sur ce sujet, dont la simple évocation par écrit comme à l'oral peut fragiliser certains collègues. Aussi, il n'y aura **JAMAIS** de

tracts de notre part sur ce thème. Mais là encore, nous ferons ce que nous pouvons pour détecter, alerter, conseiller tous les intervenants possibles, comme nous avons déjà du le faire en 2014 et 2015. Nous participerons aussi aux enquêtes-suicides (sans illusion sur leurs effets possibles). Nous tenterons qu'elles tentent en tous cas de pointer ce qui doit disparaître dans le contexte professionnel afin de prévenir au maximum ces risques. Les représentants du Snac-FSU participeront à l'automne aux formations puis au suivi de certaines de ces enquêtes (MED).

Notamment en ce qui concerne les problèmes de santé, il faut que les représentants du Snac-FSU ne restent pas isolés pour répondre aux agents mais forment de véritables équipes tout en assurant une réelle confidentialité à l'interlocuteur qui le souhaite. Pour avoir une réaction plus appropriée (efficace tout en gardant sa propre santé mentale), ils doivent pouvoir s'appuyer sur des professionnels qui peuvent les décharger, les conseiller. Ceci doit être effectué en interne au Snac-FSU afin d'assurer la protection de ses représentants et la..confidentialité des échanges.

Souffrance au travail : le piège des diagnostics RPS ?

Le travail va mal. Ce constat n'est pas réservé à l'Inrap mais les situations sont particulièrement exacerbées, compte-tenu de la pénibilité, des grands déplacements, des rythmes de travail et des calendriers chaotiques, de notre pyramide des âges, qui sont le lot désormais de notre métier.

Le Snac-FSU a été moteur dans la dénonciation des situations de RPS, notamment avec la souffrance éthique qui nous semble particulièrement développée dans nos métiers « passions » où nous détruisons nos sources de connaissances. La formation interne au Snac-FSU en 2012 a été véritablement décisive, pour les militants présents. Il faut persévérer dans cette voie qui permet de décrypter les situations de travail avec un œil plus averti. Mais les conclusions émises alors peinent à trouver une concrétisation dans l'impulsion donnée dans ce domaine à l'Inrap (procédure de signalements, mise en place de diagnostics RPS locaux puis national (en cours), recrutement d'un référent RPS à la DRH, ...).

Le Snac-FSU ne veut pas se laisser enfermer dans un processus ronronnant et technocratique qui ne ferait que semblant de s'intéresser aux problèmes. Pratiquer la chaise vide ? Cependant, les cas personnels des agents doivent être pris en compte. Cependant, les situations de certains collectifs exigent une réaction de l'administration. Cependant, les situations s'aggravent. Cependant, **c'est l'Inrap, en tant qu'employeur, qui est responsable de la santé mentale de ses agents. Non, il n'est pas**

normal qu'on souffre au travail pour le travail et il ne faut pas que les agents intériorisent les problèmes en s'en attribuant la faute (l'investissement dans son travail, la recherche de reconnaissance et la culpabilisation en cas d'échec est un processus psychologique normal).

Du coup, nous sommes plongés dans la mise en place de « diagnostic RPS », où des experts extérieurs doivent dire s'il y a des problèmes dans la sphère professionnelle ou non (que les militants aient dénoncé les problèmes ou non). Le premier grand jeu de tout dirigeant étant de faire porter la responsabilité sur les individus ou les « problèmes interpersonnels ». Un an environ entre la décision et la mise en place d'un diagnostic, dans le meilleur des cas. Et ensuite, des « plans d'actions » qui devant être établis dans la concertation, sont un compromis qui va s'attaquer –rarement ou jamais– aux racines du mal : les moyens et l'organisation. Au plus paroxystique (certains ne prônent que cet exutoire), une tête tombe (par mutation, départ « volontaire »,...). Mais est-ce la solution ? C'est celle qui vient immédiatement à l'esprit des agents. Dans nombre de cas, le successeur ne fera pas forcément mieux parce qu'il n'en aura pas plus la latitude ou les moyens. Ce qui est difficile à appréhender pour le collectif qui subit les avanies d'un chef, d'un collègue. Mais l'autre solution n'est guère mieux. Suite au diagnostic, il n'y aura qu'un peu de communication et d'explicitation des contraintes qui pèsent sur ceux qui imposent aux agents des choses dont ils ne veulent pas (sous forme de powerpoint et de réunions). Et les agents seront dégoûtés à vie des tentatives du Chsct qui a voté le diagnostic (un des rares outils qu'il possède)... et cet échec rejallira aussi sur les représentants du personnel. Il ne faut pas se faire endormir. Oui à la compréhension des processus et au partage, si possible, de l'analyse avec une direction, afin de ne pas tomber dans le piège du bouc émissaire. Mais il faut qu'à un moment donné, l'employeur ou les vrais donneurs d'ordre (politiques à défaut des aménageurs) soient obligés de mettre les moyens d'un travail décent. Tout simplement décent. Est-ce que nous arriverons à obtenir cela en participant à tous ces diagnostics, tous ces plans d'action ? Tout ce temps investi pour quel résultat ?

C'est dans cet esprit que le snac-FSU a appelé tous les agents à participer au questionnaire RPS, sans illusion, mais parce que sinon, il n'y a même pas de reconnaissance du problème. A l'automne, les premiers résultats du diag général sur les RPS à l'Inrap seront connus.

Prévention de l'inaptitude et pénibilité

Cela paraît évident. L'arrivée des premiers licenciements pour inaptitude physique avaient été un électrochoc en 2011, après des années où

les représentants du personnel alertaient sur « la pyramide des âges » sans beaucoup d'échos, excepté les recrutements obtenus de haute lutte. Les syndicats, FSU en tête, se sont mobilisés pour que ce sujet devienne prioritaire et que l'Inrap tente de trouver des solutions puisqu'il refusait un moratoire sur les licenciements. Un beau sujet, la prévention de l'inaptitude. Il a fallu que les syndicats se battent pour mettre ce sujet en priorité dans les discussions avec les dirigeants de l'Inrap. Enfin, en 2013, la DRH, alors volontairement ambitieuse (ou l'inverse), a accepté un cycle de concertation. Les propositions de l'Inrap étaient notoirement insuffisantes mais il y avait des embryons de solutions. Des dizaines d'heures de réunion à batailler, en se rendant compte de l'abysse qui sépare ceux qui ont le pouvoir de décision des réalités du terrain (ou le feignent pour s'en sortir à moindre frais). Un classique du genre est de laisser la réalité de la gestion et des décisions aux directions interrégionales (le reclassement d'un agent inapte n'est pas forcément un sujet où une DIR est la mieux outillée...)

Le Snac-FSU a vraiment été moteur sur ce sujet, nous avons essayé de trouver des solutions concrètes.

Le Chsct Inrap appuie depuis longtemps sur la prévention des risques, ce que le Snac-FSU soutient. Mais dans les faits, il y a peu de réels progrès à en attendre. Aussi, sur le sujet de l'inaptitude, étant donné le retard pris sur la prévention, il nous semblait qu'il fallait étoffer les possibilités de reconversions, ce qui était soigneusement maintenu dans la vague par la proposition de texte de l'Inrap.

D'autres syndicats avaient une vision plus floue, ils attendaient de voir ce que l'Inrap avait à proposer pour n'agir qu'en réaction. La CGT voulait surtout que le volet « prévention des risques » soient étoffés, c'est un cheval de bataille du Chsct depuis longtemps (75/25, risques chimiques...).

Il faut souligner à quel point la procédure de reclassement est encore balbutiante à l'Inrap (sauf si vous vous trouvez une reconversion tout seul ou que vous dirigez vers la PAO/DAO, la seule issue que l'Inrap réussit à mettre en œuvre...). Le snac-FSU doit donc rester présent auprès des agents qui le souhaitent pour les accompagner (conseils dans la marche à suivre, aide pour la déclaration RQTH, « activation » de la procédure interne à l'Inrap...). Pourrissement des dossiers, décrets scélérats et stratégie syndicale

De la difficile maîtrise d'un calendrier de négociations

Il y a un certain risque à lancer une négociation sans avoir des revendications précises, sans être porté par les agents, en se bornant à vouloir « faire appliquer les lois existantes ». Il faut une vraie ambition, concertée, sinon un établissement comme

l'Inrap botte en touche et ne veut que traduire avec mauvaise grâce et a minima les textes de lois existants. Le Snac a créé un consensus syndical sur ses propositions en matière d'inaptitude par exemple. L'inrap n'en veut pas. Stratégiquement, certains ont alors compté que le temps allait permettre de les faire plier. Ils attendaient les résultats de négociations menées à plus haut niveau (ministériel, fonction publique) afin d'obtenir mieux. Malheureusement, la suite n'a pas suscité les progrès escomptés (même avec l'alternance gouvernementale).

Pire, comme les dirigeants de l'Inrap restent désormais 3 à 6 ans dans un poste, il suffit d'un départ en interne, d'exigences un peu plus fortes de l'intersyndicale, ou d'un seul syndicat, d'un nouveau sujet d'actualité (qui paraît plus brûlant... à l'administration) pour que la négociation s'enlise. C'est alors le trou noir. Plus de réunions, même les avancées obtenues et votées ne sont pas appliquées (ex : code d'imputation spécifique » pour l'inaptitude votée à l'unanimité en février 2014 (!) au Chsct, puis en juin 2014 au CT. Réclamée depuis par les OS, soi-disant « en discussion » pour application avec les services financiers (on rêve !). Ce code permettrait aux agents revenant de longue maladie de reprendre en douceur sur le terrain, en n'étant pas imputés sur les jours/hommes d'une opération). Bref, il vaut mieux battre le fer pendant qu'il est chaud lorsqu'un sujet est important, sinon il part dans les limbes. Mais nous étions peut-être les seuls à vouloir continuer d'activer la négociation sur certains sujets ?

Des décrets scélérats qui coupent l'herbe sous le pied de la négociation syndicale

L'arrivée du PS au gouvernement a suscité la mise en décret de certaines lois et principes. Nous en attendions beaucoup (inaptitude des non titulaires, pénibilité...).

Or, à chaque fois, les décrets d'application ont été tellement en retrait qu'ils brisent tout espoir d'obtenir vraiment mieux dans une négociation Inrap, comme pouvait le laisser espérer les formules générales de l'esprit de la loi. Evidemment, nombre de professions moins pugnaces ou écoutées doivent se satisfaire de ces décrets. Mais à l'Inrap, la poussée syndicale a souvent su obtenir des avancées notables lorsqu'un cycle de négociation était lancée et ces décrets ne sont vraiment pas une bonne nouvelle.

Par exemple, sur la pénibilité, les archéologues pouvaient rêver d'obtenir sa reconnaissance surtout par l'ajout de plusieurs facteurs. Or, tous les seuils d'heures à passer en « en température extrême », « en risques vibratoires », en « cadence élevé » (etc) sont tellement hauts pour chacun qu'il est impossible d'obtenir qu'un archéologue puisse correspondre à ce critère. Le même décret annule aussi le critère de pénibilité si des équipements individuels de protection sont à disposition (vous pourrez

travailler auprès d'un boeing, dans une tornade de sable,... peu importe, tant que vous avez à disposition masque, lunette, protections auditives...)

Pour ce qui est de l'inaptitude, alors que la jurisprudence promettait à l'agent un traitement qui pouvait être aussi favorable que celui du titulaire, un décret de 2014 précise que l'employeur peut se contenter d'UNE seule proposition de reclassement dans les 3 mois avant de licencier l'agent inapte.

2012-2015 : Chronique d'une crise annoncé

L'année 2012 fut la dernière année où le système de l'archéologie préventive en mode concurrentiel a pu faire illusion. Bénéficiant d'un passif de fouille à effectuer, les opérateurs privés montent en puissance parfois de manière exponentielle, se partagent des bénéfices royaux et engagé à tour de bras. Certains services de collectivités se développent, dont la réactivité et la proximité permettent à leurs élus (eux aussi aménageurs) et aux SRA d'y trouver leur compte. Bénéficiant de l'effet de très grands travaux où les opérateurs privés ne pouvaient encore s'aligner, l'Inrap a été même bénéficiaire (!!!).

Mais depuis, crise aidant, de nouvelles manières d'aménager se sont développées, l'aménageur vise le court terme, il investit des surfaces plus petites et des calendriers resserrés (double effet lean management et Grenelle de l'Environnement). Il se rend compte qu'il peut faire des économies même sur les fouilles, en allant au moins disant, aidés par des préfets dont le principal objectif n'est plus d'assurer le contrôle régalien, de faire appliquer à tous les obligations légales mais de développer l'économie et faciliter la vie des entreprises, quitte à effectuer un arbitrage sur les « contraintes archéologiques ».

En archéologie préventive, les opérateurs privés se sont multipliés et ont pris de l'importance numériquement. Une fois obtenue la « légitimation » auprès des SRA et de la communauté archéologique, ils se sont affirmés et ont commencé à voir que pour garder les substantiels bénéfices obtenus jusque-là, il leur faut absolument grandir.

D'une part, prendre une fouille est toujours un risque financier. Il reste toujours l'aléa inhérent au découpage diagnostic/ fouille. Même en ouvrant à 10% et avec un test correct des structures, l'imprévu à la fouille est normal. Alors, lorsque l'on ouvre plus qu'à 5% et en courant, on multiplie les risques, c'est évident. Le Snac-FSU a dénoncé la dérive des ratios de diag, mais ils sont maintenant totalement généralisés. Les privés ont beau jeu après de dénigrer le travail effectué, ce ne sera jamais leurs fautes, le diag étant forcément effectué par d'autres (l'Inrap dans 90% des cas).

Si on cherchait bien (ce que nul livre blanc s'est gardé de faire), il n'est pas assuré que le processus complet nécessite normalement pour le financement de l'ensemble de la chaîne opératoire (même à partir de la fouille) soit jamais pris en compte réellement dans la facture à l'aménageur (rapports, études complémentaires, archivage du mobilier et des données, valorisation auprès des publics et aménageurs, recherche, publication et autre diffusion scientifique, synthèse pluri-sites, formations...). Le développement de recherches de plus en plus pointues en archéologie s'accommode mal des restrictions actuelles.

Pour ne pas perdre des situations financières avantageuses pour leurs actionnaires, les sociétés privées en archéologie pratiquent donc une course en avant (qui va jusqu'au financement des opérations à finir par celles à venir), et pour cela, elles ont entraîné tous les opérateurs (Inrap voire certains services de collectivités, désormais sommés d'être « rentables » si ce n'est autonome financièrement) à pratiquer les prix de plus en plus bas, afin de « remporter » les marchés de fouille.

Et la recherche dans tout ça ?

A chaque opérateur son échappatoire. Mais nous ne sommes plus dans la chaîne insécable de l'archéologie qui devrait être entièrement financée. Si les privés et les collectivités lorgnent avec envie sur les jours recherche de l'Inrap (portion congrue atteignant enfin 10% de l'activité opérationnelle), on oublie facilement que c'est seulement à l'Inrap où l'on est comptable de son temps au jour/homme et que si on divise par le nombre d'agents, cela ne fait que quelques jours dégagés par an et par agent : ne peuvent-ils se dégager eux aussi une « marge de jours » pour la recherche après tout, dans les SRA comme dans les services de collectivités, la gestion du temps n'est pas « par opération »? Leur problème est qu'ils ne sont souvent pas assez étoffés pour avoir en leur sein tous les spécialistes possibles et ils lorgnent donc sur ces crédits fantasmés pour se payer des études complémentaires.

On n'oubliera pas aussi qu'un opérateur privé peut bénéficier d'aide substantielle de l'Etat ou de collectivités : le fameux crédit impôt recherche (CIR) comme le dénonce avec raison un autre syndicat (CGT), mais aussi les diverses aides obtenues par les privés (aide à l'installation d'une entreprise par exemple, Eveha à Limoges très récemment...). On ne peut que constater un essor inquiétant d'une archéologie programmée d'un nouveau genre, celle liée à des projets d'aménagements « mis en valeur » qui brasse beaucoup plus d'argent que ce qu'un chercheur rêve d'obtenir pour une fouille programmée normale... Ces dévoiements sont une brèche dans lequel peut basculer toute la procédure d'archéologie préventive si on n'y met pas bon ordre. Qui plus est, elles rendent le coût de l'archéologie

préventive illisible par comparaison (affaire de Limoges).

Il faut donc être « gros » pour tenir en archéologie et faire un travail correct, au moins en apparence (valorisation, « recherche » au moins affichée par une participation à des colloques, publications, etc).

Or, comme un sous-directeur de l'archéologie a fini par le reconnaître devant les parlementaires en 2014, il n'y a pas de « marché » en archéologie, dans le sens capitalistique, parce qu'il n'y a pas de consommateurs qu'on peut pousser à acheter de nouveaux produits, un opérateur ne peut pas se développer à l'infini de sa propre initiative. Les années fastes étant derrière nous, l'activité se réduisant par « contraction » du temps octroyé pour chaque fouille (vive la concurrence, les aménageurs peuvent lui dire merci), quelle solution reste-t-il ? La seule issue est de se développer au détriment des autres, jusqu'à obtenir une situation monopolistique... ou mourir.

A l'arrivée du nouveau gouvernement au pouvoir, il y avait un espoir et une fenêtre de changement possible. Le Snac-FSU a activement participé à la mobilisation de 2013 et 2014. Même si nos forces ne sont pas présentes dans toutes les régions, nous n'avons pas ménagé notre peine pour participer aux assemblées générales (HMI) dans toute la France afin d'expliquer la nécessité d'être tous rassemblés. Nous œuvrons toujours pour que les actions et les revendications soient unitaires, en intersyndicale, au sein de l'Inrap mais aussi avec les agents des SRA et ceux des collectivités.

Ce travail de rapprochement n'est pas vain, dans cette décennie où les archéologues sont été divisés par leurs institutions de tutelles, à force de ne plus pouvoir travailler ensemble facilement, à force d'être en concurrence, à force de ne plus être de la même génération, chacun dans son institution. Le Snac-FSU doit continuer à fédérer tous les acteurs de l'archéologie publique (et tendre la main aux archéologues des structures privées, sans avaliser par contre le système ni les structures qui les emploient : exercice délicat).

Toutes les mobilisations menées pour obtenir la fin de la concurrence en archéologie préventive ont permis d'aboutir à un cycle de discussion où le niveau politique du ministère a dû reconnaître que la situation n'était plus ou pas viable, même d'un simple point de vue financier pour l'Inrap. Après un très beau décorticage par la CGT, le ministère a dû revoir ces chiffres et ceux-ci démontrent que l'institut ne peut être autonome financièrement que s'il atteint 70% « du marché » des fouilles... avec une activité d'aménagement et de prescription plutôt croissante... Ce n'est pas rien, si peu de temps après 2012 la fastueuse, d'avoir réussi à ce que les politiques ne pavoient plus.

Mais ils nous font lanterner et n'ont aucun courage politique. Il en faudrait pourtant beaucoup

pour sortir l'archéologie préventive de l'ornière.

Il n'y a qu'une solution viable pour l'archéologie et les archéologues à long terme : que les services de l'Etat assurent la maîtrise d'ouvrage des opérations de recherche archéologique et que l'INRAP et les services de collectivité soient en charge de l'ensemble de l'activité de fouille préventive.

Dans l'absolu, il aurait fallu obtenir cette révolution avant les échéances de 2017. Etant donné le peu de vision et de courage des politiques en face (la Crise excuse tous les aveuglements), il faudrait une très forte mobilisation et un miracle. Doit-on du coup, comme nous le faisons actuellement, en intersyndicale, tenter d'obtenir par tous moyens la réduction de l'emprise du cycle infernal de la concurrence ? Voilà pourquoi nous acceptons de discuter sur la loi patrimoine, pourtant fort peu ambitieuse même sur des aspects qui paraissent mineurs, pour accrocher par la porte ou la fenêtre l'idée d'une maîtrise publique des fouilles, l'idée que certaines fouilles puissent être automatiquement dévolues au service public (la simplification des procédures ne va pas forcément de pair avec leur privatisation), l'idée que la titularisation des agents Inrap favoriseraient les passerelles dans le pôle public.

Voilà pourquoi il faudra sans doute se mobiliser fortement en 2015 et 2016, pour obtenir mieux. Tout archéologue qui n'est pas déconnecté du terrain sait que l'Archéologie ne sort pas grandie dans ce



contexte. On rogne sur les terrains, sur les périodes de post-fouilles, on renvoie à des jours « recherche » hypothétiques les études autrefois dévolues au rapport. On ne s'échange pas les données parce qu'elles sont les seules richesses qui seraient encore monnayables. Collectivement, nous étions arrivés à une certaine qualité de la recherche de terrain comme en post-fouille, et celle-ci est mise à mal, mais il n'y a bien souvent que celui qui est sur le terrain avec l'expérience d'avant qui peut s'en rendre compte. L'archéologie n'est pas un processus reproductible. C'est une méthode d'acquisition et d'analyse des données. Leur perte est d'autant plus irrémédiable qu'elle reste totalement immesurable (que ce soit par non détection, par non fouilles, par non études, par non compréhension, par non mise en commun). Là est tout le drame de notre métier.



Service public – fonction publique

à Le service public, reconnu dans le préambule de la constitution de 1946, repris dans celle de 1958 comme mission de l'État-Nation, regroupe les moyens permettant à chacun d'exercer et de faire valoir ses droits fondamentaux. La nation se doit d'assurer à l'individu et à sa famille les conditions nécessaires à leur développement (alinéa 10), elle garantit à tous la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs (alinéa 11), elle garantit l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle, à la culture (alinéa 13). Il faut souligner que ces principes, inscrits dans la constitution, sont antinomiques avec les thèses du FN sur la préférence nationale, alors même que ce parti prétend se présenter comme défenseur du service public.

Le service public est le ciment qui assure l'égalité entre tous, et donc le principe fondateur de la cohésion sociale. Toute atteinte, tout manquement au service public entraîne obligatoirement des failles dans cette cohésion. Les attaques en règle dont il est la cible depuis plusieurs années, qu'elles soient économiques (restrictions budgétaires) ou politiques (louanges du libéralisme), ont conduit à la situation actuelle d'une société fracturée, avec des pauvres de plus en plus pauvres, et de plus en plus nombreux, et des riches de plus en plus riches, des pertes de repères et un désespoir croissant.

L'expression du service public nécessite :

- un mode d'organisation de l'ensemble des activités générales assurant les droits fondamentaux, c'est-à-dire leur prise en compte par des personnes publiques (État, collectivités territoriales, établissements publics) ou des personnes privées sous le contrôle des pouvoirs publics,
- un statut fixant droits et obligations permettant aux personnels en charge de ces missions de les exercer en toute indépendance.

Des corps de fonctionnaires régis par un statut

Le service public s'appuie sur deux principes :

- continuité du service public,
- égalité de tous devant le service public.

Ces deux principes expliquent la nécessité de corps de fonctionnaires régis par un statut dont la mise en place a été le fruit d'une longue lutte et a constitué une grande conquête, non seulement pour les agents publics mais aussi pour les usagers : les devoirs des fonctionnaires correspondant en creux aux droits des usagers. « La situation des fonctionnaires (...) n'a de valeur que si elle n'est point précaire, que si elle est à l'abri des fantaisies, des injustices, de l'arbitraire toujours possible du pouvoir, que si elle est gouvernée par des règles fixes

dont le respect est assuré, que si, pour tout dire en un mot, le fonctionnaire peut opposer au pouvoir son droit et si la fonction publique est, suivant le mot de Jhering⁸, juridiquement protégée. » (Jules Jenneney, député, au nom de la Commission de l'administration générale, départementale et communale, des cultes et de la décentralisation, chargée d'examiner le projet de loi sur les associations de fonctionnaires, devant la Chambre des députés, le 11 juillet 1907).

La mise en place du Statut résulte d'une élaboration qui court sur tout le 20^e siècle, avec deux moments particulièrement importants :

- La loi du 19 octobre 1946 institue le "Statut général de la fonction publique de l'État", résultat, au lendemain de la Seconde guerre mondiale, d'un compromis historique entre les principales forces politiques et syndicales. Le Statut général fixe comme principe directeur la **distinction du grade et de l'emploi**, il organise la gestion des personnels au sein **d'organismes paritaires** auxquels participent les agents, il leur reconnaît le **droit d'adhérer au syndicat de leur choix** ainsi que le droit de grève. L'idée de statut était alors assimilée à la « reconnaissance de la pleine citoyenneté des agents publics », en particulier sur le plan syndical.

- Les mesures de 1983-1984. La loi du 13 juillet 1983, commune aux trois fonctions publiques, porte sur les « Droits et obligations des fonctionnaires » et constitue le titre 1 du Statut général des fonctionnaires. La loi du 11 janvier 1984, relative au statut des fonctionnaires de l'État, constitue le titre 2 du Statut général des fonctionnaires ; elle sera suivie par celle du 26 janvier 1984 pour les collectivités territoriales et de celle du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires se trouvent dans une situation légale et réglementaire : contrairement aux salariés du secteur privé, ils ne sont pas régis par un contrat passé avec leur employeur.

Ce statut définit des droits pour toutes les catégories de fonctionnaires : **liberté d'opinion, égalité de traitement** (en particulier et en principe : aucune distinction entre les sexes, des mesures en direction des handicapés, etc.), **protection contre tout harcèlement**, sexuel ou moral, garantie du droit syndical, garantie du droit de grève, participation - à titre consultatif - à la gestion du service public grâce à des organismes paritaires, **garanties en cas de poursuites disciplinaires**.

Il définit également des obligations : interdiction du cumul, astreinte au secret professionnel, etc...

⁸ Rudolf von Jhering (1818-1892), juriste allemand, un des fondateurs de l'école moderne sociologique et historique de droit.

L'article 28 fixe les limites de ces droits et obligations : **tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.** Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Remarquons en passant que cette règle n'est pas sans rappeler la proclamation de la Commune affichée lors des derniers combats de la Semaine sanglante à l'adresse des soldats de Versailles : « *Lorsque la consigne est infâme, la désobéissance est un devoir* ».

Le statut des fonctionnaires est l'expression d'une **vision du service public comme activité désintéressée, orientée vers des fins universelles**⁹. Les fonctionnaires ont la charge d'assurer la continuité du service public, la permanence de l'administration, quels que soient les changements politiques à la tête des instances élues. Ce sont eux qui, à l'abri des pressions économiques, idéologiques, politiques ou religieuses, exercent leurs missions au service de l'intérêt général et garantissent aux citoyens l'égalité de traitement.

Mise en cause de ces principes

Les différents pays européens n'ont pas la même conception de la fonction publique, chaque pays ayant son organisation constitutionnelle et juridique propre. Cependant dans pratiquement tous les pays, les employés de l'administration centrale ont obtenu un statut spécifique, différent de celui du secteur privé. Il est à noter que tous les pays européens ont connu une extension de leur fonction publique au lendemain de la Seconde guerre mondiale.

Avec la montée en puissance du credo européen sur la libre concurrence, des questions ont commencé à être posées concernant le bien fondé de systèmes qui confient aux fonctionnaires, à côté des strictes missions régaliennes, des missions de service qui pourraient très bien, prétendent les libéraux, être remplies par des salariés du secteur privé. Les traités européens ne sont pas fondés sur la reconnaissance du service public et de l'intérêt général, mais sur le principe de la concurrence : les articles 87 et 88 du traité de Rome (art. 107 à 109 TFUE) posent le principe général de l'interdiction des aides d'État lorsqu'elles risquent de fausser la concurrence. L'article 90-1 et 2 traite des monopoles octroyés à des entreprises, notamment dans le cadre des missions de service public.

A partir des années 80, avec la mise en place progressive de la mondialisation et du (néo)libéralisme, les commissions européennes ont lié les nécessités d'économie budgétaire des Etats et l'efficacité du service public quant à la qualité des services

rendus aux citoyens. Un certain nombre d'Etat se sont alors éloignés des principes de la FP pour s'engager dans la voie de la privatisation, accentuant les différences entre pays. Pour finir, l'Europe a peu à peu dénoncé les services sous contrôle de l'État comme étant des monopoles (transport aérien de 1993 à 2008, transport ferroviaire de 2003 à 2010, énergies, télécommunications, etc.)

Casse de l'Etat

L'application de pseudo réformes, dont la RGPP a été l'avatar le plus brutal - et le plus bête - vise à casser notre conception du service public, à déconsidérer le rôle des fonctionnaires et, surtout, à diminuer leur nombre. Les nouvelles élites technocratiques qui ont pris durablement les commandes de l'État construisent patiemment les conditions poussant à externaliser le plus de missions possible, moyen permettant ensuite de les adapter plus facilement à des règles de rentabilité. Cette politique ne pouvant pas être appliquée immédiatement à grande échelle, et certaines missions demeurant à sa charge, l'État organise de moins en moins de concours de recrutement et remplace les postes de fonctionnaires par des contrats, plus ou moins légaux, créant ainsi un volet de travailleurs sans droits.

L'État tourne ainsi le dos à son rôle de garant de la cohésion sociale et enfourche les méthodes du grand capitalisme : exploitation des plus fragiles, mise en place volontaire d'une inégalité entre les personnes, permettant ensuite la dénonciation hypocrite de soi-disant privilèges dont bénéficieraient les fonctionnaires.

A travers la généralisation de l'évaluation et l'individualisation de la performance, se déploie une politique qui conduit à dresser les travailleurs les uns contre les autres, rendant de plus en plus difficile la construction de ripostes collectives fondées sur la solidarité.

Pour Anicet le Pors (Séminaire du SNEP-FSU. Chatenay-Malabry, 4 novembre 2009), c'est « une remise en cause de l'ensemble des caractéristiques de la conception française de la fonction publique : l'organisation fonctionnelle en corps, la notion de travailleur collectif, la solidarité des travailleurs des fonctions publiques... Le Statut général des fonctionnaires est un atout majeur pour le progrès social, l'efficacité économique et la démocratie politique dans l'ensemble de la société. Parce qu'ils sont placés dans une position statutaire, les fonctionnaires peuvent constituer une référence forte pour faire avancer la notion de statut du travail salarié. Adossée à une propriété publique étendue et financée par l'impôt, la fonction publique tend à distraire les activités qu'elle regroupe de la marchandisation des rapports sociaux. Au service de l'intérêt général, elle contribue à la formation de la citoyenneté, par

⁹ Cf. Bourdieu Pierre, La Noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps, Minuit, 1989, p. 544

l'affirmation du principe d'égalité en son sein comme au service de la population et par l'exigence de responsabilité à tous niveaux que fonde le principe de laïcité. Par là, c'est une composante essentielle du pacte républicain ».

C'est fidèles à ces principes que nous réaffirmons nos mandats de défense du service public et de la fonction publique (cf. ci-dessous : « Synthèse des mandats votés en 2012 – Le statut, le contrat »)

Résister au glissement généralisé vers l'extrême droite...

Le SNAC, syndicat de la FSU, représente les personnels, les métiers, les missions qui œuvrent pour un service public de la culture.

De par son champ d'intervention, il se préoccupe en premier lieu de la culture portée par les pouvoirs publics, ministère et collectivités territoriales, dont il veut assurer l'assise, l'égalité et la diversité.

Il combat non pour une culture administrée par le haut, basée sur des coups médiatiques, dépendante des fluctuations politiques et des budgets affectés, mais pour le développement d'une culture pour tous, porteuse de formation personnelle, de compréhension du monde, d'accès à la citoyenneté, conditions incontournables d'une société libre et juste où vivre ensemble va de soi.

Il ne peut qu'être très préoccupé par la situation actuelle, délétère à plus d'un titre.

Les dérives gestionnaires et néolibérales affaiblissent le champ culturel et font le lit d'une droitisation des esprits

La culture publique devient un critère de développement économique et se décide au vu des profits escomptés. En miroir, ce sont les arguments budgétaires qui entraînent les suppressions et les renoncements, sans aucune prise en compte du coût social qui en découle.

Les œuvres ne sont plus évaluées que par leur cote ou leur rendement.

Grands équipements et événements sont réduits, voire supprimés par les collectivités appauvries par la crise et la décentralisation. Ceux qui survivent sont confiés à des énarques gestionnaires qui ne connaissent rien à la matière même de ce qu'ils sont censés représenter et défendre.

Les objets communs d'un patrimoine collectif sont peu à peu retirés de l'appropriation de tous : les musées et expositions, à peu d'exception près, sont de plus en plus chers et favorisent l'événementiel et la communication plus que le travail de fond pour les publics.

L'archéologie préventive a été mise dans le champ de la concurrence, et le système se délite à grande vitesse. La fouille est confiée aux aménageurs et la propriété du mobilier trouvé est remise en cause.

Les monuments historiques sont désormais gérés, tant par l'Etat que par les collectivités, plus dans le cadre d'une économie du tourisme que comme des lieux de mémoire commune.

L'exception culturelle tant vantée par le gouvernement concerne essentiellement la production cinématographique.

Le développement exponentiel d'internet sans contreparties des FAI toutes puissantes et bénéficiaires majeures des flux, ne permet pas de rémunérer la plupart des auteurs (musique, livre, photos, video...).

La disparition de nombreux lieux de rencontre et d'apprentissage culturel renforce l'inégalité sociale et territoriale.

Le manque de projet et de courage des politiques sur ces sujets laisse la place à une cacophonie généralisée, où la consommation, la concurrence, la communication, tant des structures que des personnes, régissent désormais la proposition culturelle, comme l'a montré sous Nicolas Sarkozy la proclamation de la culture pour chacun à la place de la culture pour tous.

Certes, la culture n'est pas seule à être prise dans ce mouvement, et ne peut être dissociée des problèmes de l'école, de l'université, de la recherche, de la justice... mais ce domaine sensible donne souvent des indications prémonitoires de ce qui se met en place dans l'ensemble de la société.

L'extrême droite et la culture

L'accès à la culture est plus élitiste que jamais, et le malheur et le mal être vont désormais s'exprimer le plus souvent sous forme de nostalgie, de revendication identitaire et d'exclusion de l'autre. Le développement, la dé-diabolisation, la multiplication, l'auto-légitimation du discours d'extrême

droite et sa reprise de plus en plus sensible par les médias et les partis, montre bien à quel point la situation est préoccupante.

Le Front National en fait son miel et se positionne désormais ouvertement comme un parti de pouvoir, en masquant sa nature fondamentale. Les termes de République, Démocratie, Laïcité sont utilisés comme des leurres et ne servent qu'à masquer les revendications d'autoritarisme, de populisme et d'islamophobie. Le plus insupportable est qu'ils sont souvent repris ainsi dans les médias, les discours politiques, les propos des particuliers... Et les vannes sont ouvertes à toute la facho-sphère qui en arrière porte ostensiblement les idéologies et les nostalgies les plus dangereuses.

C'est dans ce contexte que le Front cherche à gagner la sphère culturelle avec le CLIC (Collectif Création, Culture et Libertés) créé au sein du rassemblement Bleu Marine en juin 2015 pour séduire ce secteur qui lui est très majoritairement hostile.

Le manifeste fondateur montre un double langage révélateur : langage de séduction, pour gagner les acteurs et les publics culturels et réaffirmation des valeurs identitaires propres à conforter son électorat traditionnel.

Selon le FN, la Civilisation française, fragilisée par le multiculturalisme et la mondialisation, bafouée par les "clercs du monde politico-culturel", est en danger. Elle doit être protégée. Ce terme est omniprésent dans le texte du CLIC qui ne défend réellement que deux idées fortes : libérer et protéger.

- libérer l'expression et la création des carcans et des contraintes politico-administratives,
- protéger l'histoire française, le patrimoine français et la langue française.

La mise en œuvre d'une telle politique est connue.

Elle passe par l'exclusion et la suspicion, l'interdiction et la défiance, la promotion de vieilles idées rances et la perte de sens.

Notre position

Le SNAC a décidé de se mobiliser sur la question, pour identifier les points cruciaux, signaler les dérives racistes, anti-démocratiques, révisionnistes... qui remettent quotidiennement en cause les valeurs qui sont les siennes et les domaines de compétence des agents qu'il représente.

La politique culturelle que nous voulons, c'est celle qui donne des outils pour vivre ensemble et permet l'émancipation. Vivre ensemble, ça sous entend la liberté et la reconnaissance des différences dans l'égalité et la solidarité. entend la liberté et la reconnaissance des différences dans l'égalité et la solidarité.

Les outils sont ceux qui permettent de comprendre ce qui est en train de se passer, de rappeler l'histoire du 20e siècle pour interdire toute nostal-

gie, de dénoncer l'instrumentalisation de la culture comme repli identitaire et la revendiquer comme condition du lien et du respect.

La matière est vaste et l'urgence est grande. Nous avons bien conscience de l'extrême complexité des choses et de la grande difficulté de cette entreprise : les limites de l'exercice sont fluctuantes, les termes sont biaisés, les ressentis divers, la documentation exponentielle et en constant renouvellement sur internet.

Notre propos sera d'intervenir prioritairement dans les champs qui nous sont propres : celui de la culture en général et plus particulièrement de la « culture administrée » ; celui de la lutte syndicale, défense des missions, des métiers, des personnels. Sans bien sûr abandonner la réflexion plus générale sur les valeurs qui fondent le monde où nous voulons vivre.

Programme d'action

Le SNAC a créé un groupe de travail sur cette question.

Il devra constituer un ensemble d'outils indispensables : biblio (papier et net), fiches de lecture, documentation, synthèses.

Il participera aux observatoires mis en place pour dénoncer les événements significatifs qui pourront être identifiés sur l'ensemble du territoire, notamment du fait des élus d'extrême droite, mais aussi pour relever la porosité de ces idées vers d'autres milieux.

Il s'informerera de l'histoire et de la progression des mouvements d'extrême droite, tant en France qu'en Europe.

Il élaborera des motions pour les congrès 2015 du SNAC et 2016 de la FSU, et collaborera aux textes de Visa et de « tous unis » et mettra ses informations sur le site internet du syndicat.

Ce travail doit prendre place dans la mobilisation contre l'extrême droite qui se met peu à peu en place.

Des réseaux provenant de toute la société civile se sont formés pour faire circuler l'information et organiser non seulement la défense mais aussi les contre-feux idéologiques. Y participent notamment les organismes « historiques » comme la LDH, la Cimade, les réseaux « antifas », des partis (d'extrême gauche, mais aussi des médias comme le Monde ou Médiapart... Des collectifs comme la CONEX doivent permettre des actions communes.

Les organisations syndicales se mobilisent également.

Au sein de la FSU, un groupe de coordination a été créé, et un texte particulier va être présenté au prochain congrès.

Des organisations syndicales se sont retrouvées au sein du mouvement « tous uni(e)s contre l'extrême droite » et le texte syndical commun « Après le 11 janvier : Vivre ensemble, travailler

ensemble... » publié le 5 juin dernier montre leur détermination. Le regroupement VISA, dont le SNAC est membre, est un outil d'information et de réflexion pour toutes les forces syndicales afin de lutter collectivement contre l'extrême droite dans le monde du travail.

Le SNAC devra y prendre toute sa place.

Pour mémoire : synthèse des mandats votés en 2012

Mandats généraux

- Décentralisation-interministériel

- Le SNAC-FSU a vocation à syndiquer les personnels qui travaillent dans le champ de la culture conformément à l'article 1 de nos statuts. Une synergie avec les autres syndicats concernés de la FSU doit être mise en place afin d'assurer au mieux la défense des intérêts de tous ces personnels.

Fonction publique

- Les précarités

- Aucune forme de précarité n'est tolérable au sein du service public. Le SNAC-FSU dénonce le recours à l'emploi précaire comme variable d'ajustement au problème de gestion financière, pratique particulièrement développée dans le cadre des établissements publics du ministère de la culture.

- Le SNAC-FSU exige l'arrêt du recrutement systématique et répété de vacataires sur des postes de titulaires non pourvus et l'arrêt du recours abusif aux occasionnels.

- Pour les contractuels, le SNAC-FSU revendique des recrutements internes avec reconnaissance de l'ancienneté et des acquis de l'expérience.

- Pour les saisonniers et occasionnels sur contrats non renouvelables, il revendique la priorité de réemploi.

- Il milite pour la reconnaissance salariale des contraintes du travail les week-ends, les soirées et des faibles quotités horaires quotidiennes.

- Le statut, le contrat

- Le SNAC-FSU réaffirme sa position fondamentale : à missions publiques, emplois publics ; à emplois publics, emplois statutaires.

- Le SNAC-FSU est opposé à toute transformation de l'emploi statutaire en emploi contractuel.

- Le SNAC-FSU réclame la transformation des contrats en emplois statutaires dans tout le périmètre du service public culturel relevant du droit public via un système d'intégration respectant l'équité avec les agents déjà titulaires et prenant en compte l'ancienneté.

- Le SNAC-FSU exige l'ouverture de postes par voie de concours en nombre suffisant pour pourvoir aux postes nécessaires aux missions de service public et l'arrêt du recours aux contractuels sur des emplois pouvant être occupés par des titulaires.

- Le SNAC-FSU exige l'arrêt des dérogations pour les établissements publics, qu'ils relèvent du « décret-liste » ou de dispositions législatives particulières.

- Le SNAC-FSU revendique la création de nouveaux corps correspondant à l'évolution des métiers et des missions du champ culturel.

- Signataire de l'accord « relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministre chargé de la culture », le SNAC-FSU veillera à sa stricte application, excluant toute dérogation

- Externalisations

- Le SNAC-FSU est opposé à toute externalisation des missions et des emplois publics

- Interdiction du recours aux entreprises d'interim

- La loi de 2009 dite de mobilité autorise le recours aux entreprises d'intérim dans les administrations de l'Etat et des collectivités territoriales. Il s'agit d'une nouvelle étape dans la destruction des solidarités d'équipe et l'attaque contre le statut. Le SNAC-FSU s'oppose résolument au recours à l'intérim dans l'ensemble des établissements et services relevant du service public culturel.

- Concernant les cas de remplacements temporaires, le SNAC-FSU rappelle qu'ils doivent être gérés dans le cadre des contrats de droit public.

- Allers-et-retours entre le public et le privé

- Pour éviter toute collusion, conflit d'intérêt et pantouflage, le SNAC-FSU exprime son extrême réserve vis-à-vis des possibilités qui sont données à des cadres publics en position d'activité d'exercer des fonctions rémunérées dans le secteur privé.
- Notamment, le SNAC-FSU condamne de la manière la plus absolue la mise à disposition de fonctionnaires à des entreprises de droit privé.
- Réciproquement, il exprime la même réserve quant à l'accueil sur contrats publics, et davantage encore quant à l'intégration sans concours, de cadres issus du secteur privé et dénonce le recours aux cabinets de recrutement.
- En revanche, le SNAC-FSU rappelle la possibilité pour tout fonctionnaire d'obtenir une mise en disponibilité sans traitement lui permettant, pour un temps, d'exercer dans le privé.
- Le SNAC-FSU réaffirme son attachement au cadre de l'emploi public qui doit permettre aux agents, recrutés par des concours qui doivent être équitables, d'assurer leurs missions sans devoir rechercher des revenus complémentaires.

- Rémunérations

Pouvoir d'achat

- Le SNAC-FSU exige l'arrêt immédiat du gel du point d'indice et le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat constatée depuis dix ans.

Indemnitaire

- Le SNAC-FSU combat l'augmentation de la part indemnitaire de la rémunération par rapport à la part indiciaire.
- Le SNAC-FSU réclame l'intégration des primes dans les salaires.
- Constatant que le système des primes contribue à creuser l'écart entre les catégories, le SNAC-FSU demande une répartition plus égalitaire.
- Le SNAC-FSU dénonce l'inégalité de traitement entre l'administration centrale et les autres services, en particulier en ce qui concerne les régimes indemnitaires. Il dénonce l'inégalité de régime indemnitaire entre agents exerçant des fonctions similaires. Il dénonce l'opacité dont souffre le système d'attribution des primes.

PFR

- Le SNAC-FSU exige le retrait de la PFR (prime de fonctions et de résultats)

GRAF

- Le SNAC-FSU demande la suppression du GRAF (grade de rémunération à accès fonctionnel)

- Fonctions-support et cœurs de métier

- Toutes les fonctions exercées au sein du service public de la culture (MCC et FPT) ont droit à la même reconnaissance et doivent toutes être pourvues par l'emploi public.
- Le SNAC-FSU constate que la distinction opérée par les technocrates de la fonction publique entre « cœurs de métiers » et « fonctions support » conduit à définir, de manière toujours provisoire, le périmètre des emplois à sacrifier dans le cadre des réductions d'effectifs ou, selon le contexte, pouvant être mutualisés, privatisés, sous-traités ou externalisés.
- Cette démarche procède d'une individualisation ou d'une relativisation des tâches à quoi nous opposons une conception de service public où les différentes fonctions concourent également à l'exercice des missions et ont vocation à être exercées par des agents publics.
- Le SNAC-FSU conteste la pertinence de la soi-disant opposition entre « fonctions-support » et « cœurs de métier » et rejette l'emploi qui en est fait par les directions. Chacun, à son poste et selon ses fonctions, participe dans un cadre collectif à la mission de service public.

- Fusions de corps

- Le SNAC-FSU s'oppose à toute fusion de corps non revendiquée par les personnels et mise en place dans une pure perspective de gestion comptable quand ce n'est pas avec une intention implicite de destruction des spécificités des métiers concernés.

- Le CDA (contrat d'activité)

- Le SNAC-FSU se félicite de l'abandon du CDA, résultat d'une lutte portée de bout en bout par sa section INRAP et son secteur archéologie. Il appelle tous les syndicats de la FSU à la plus grande vigilance quant aux possibles reprises d'expérimentations, sous quelque forme que ce soit, d'un contrat d'activité ou d'un contrat de projet.

Mandats MCC

- Autonomie du MCC

- Le SNAC-FSU affirme la nécessité de l'existence d'un ministère de la culture autonome, porteur d'une politique culturelle nationale et garant de l'égalité

d'accès aux pratiques et aux institutions culturelles.

- Gratuité d'accès aux établissements culturels

- Considérant qu'il est immoral de faire payer deux fois les visites dans les établissements culturels subventionnés (une fois par l'impôt et une seconde fois par l'usager), le SNAC-FSU réclame, pour tous les publics, la gratuité d'accès, notamment, aux collections permanentes des musées et aux monuments historiques publics.

- Concernant le spectacle subventionné, vivant ou enregistré, le SNAC-FSU revendique la mise en place d'une politique de diffusion et de tarification démocratique.

- Sortie de la RGPP : mesures d'arrêt et de restauration

- La politique néolibérale du gouvernement Sarkozy/Fillon a amené des conséquences dramatiques pour le service public culturel et pour le ministère de la culture en particulier. Le SNAC-FSU exige que, au-delà de l'annonce de l'arrêt de la RGPP, des mesures concrètes soient prises pour en neutraliser les effets les plus destructeurs ; notamment :

** fin de la Direction générale des patrimoines qui est une entité ingérable et retour à des directions sectorielles autonomes pour : les Archives, les Musées, le Patrimoine (archéologie, inventaire, architecture)*

** arrêt des suppressions de postes et re-crédation des emplois nécessaires à l'exécution des missions après une réévaluation contradictoire des postes nécessaires*

** fin de toute externalisation dans la filière « accueil-surveillance-magasinage » et dans toutes les*

filères techniques dans lesquelles on assiste à un assèchement des recrutements

** retour d'emplois de statut public dans l'ensemble des services du MCC.*

** arrêt des partenariats public-privé et dénonciation des contrats existants.*

** arrêt des déstructurations incessantes sous le prétexte de réorganisations qui épuisent les personnels*

- Santé et traitement du handicap

- Le SNAC-FSU revendique l'interdiction absolue de licenciement pour inaptitude physique de tout agent, titulaire ou contractuel, relevant du ministère de la culture ou de ses établissements.

- Devant l'ampleur des dégâts, le SNAC-FSU doit peser aussi pour forcer le ministère et tous ses établissements publics à prévoir et réserver des postes pour permettre à des agents d'accéder à une deuxième carrière lorsque leur santé est temporairement ou irrémédiablement altérée et ne leur permet plus de remplir leur mission actuelle.

- L'action sociale

- Le SNAC-FSU demande que tous les agents titulaires, contractuels, vacataires du MCC et de ses EP bénéficient, réellement et dans les mêmes conditions, des prestations d'action sociale et d'une protection sociale complémentaire.

A bientôt au domaine maritime de Beg Porz pour le Congrès 2015 du SNAC du 5 au 9 Octobre à Moëlan-sur-Mer 29350

