



Compte-rendu du bureau national du mardi 8 novembre 2016.

Présents :

Philippe Brunet, Maryannick Chalabi, Laetitia Godfrin, Frédéric Maguet, François Vohl, Marina Zveguinzoff

Excusés :

Bailla Aïssou, Corinne Charamond, Jean-Pierre Jollivet, Nelly le Meur, Benoît Ode, André Sacristin, Sylvie Serre, Michel Taphanel

Petit BN donc, avec toutefois les procurations permettant de fonctionner

MUCEM

A partir du cas du MUCEM, où un CT vient d'examiner les nouvelles grilles des contractuels, une discussion s'engage sur le **travail intersyndical en instance**. La représentante d'une autre centrale syndicale, très implantée localement, ayant eu des propos très limites pendant le CT (en s'en prenant au service RH), la direction en a profité pour lancer une offensive contre « les syndicats ».

Le MUCEM étant un **cas exemplaire de laboratoire de régression sociale**, cet événement local sert de base pour une discussion concernant les techniques de mobilisation et les lignes de conduite à mettre en œuvre en milieu socialement toxique, sachant que les élections présidentielles de 2017 ont toutes les chances de porter au pouvoir une majorité hostile aux salariés et à la fonction publique, et donc de multiplier les « MUCEM ».

Dans le cas de collectifs de travail complètement déstructurés, **un effort particulier doit être porté à l'information**. Notamment, les instances doivent être annoncées en amont (il faut *a minima* diffuser l'ordre du jour) et discutées en aval (avec une réunion et/ou un tract d'information sur le contenu de la réunion. Tout cela n'a pas besoin d'être très long mais il faut le faire, et il faut le thématiser : rien de ne sert de faire un compte-rendu exhaustif, il est plus utile de mettre en relief un ou deux points particulièrement importants).

Quant à « l'intersyndicale », elle ne doit être affichée que lorsqu'elle est réellement utile, c'est-à-dire lorsque coexistent plusieurs sections syndicales comprenant des militants correctement formés (et non pas des individus qui agissent pour leur propre compte en

s'abritant derrière une étiquette syndicale) et que ces sections ont défini un programme d'action en commun. Il est rappelé que, si « l'intersyndicale » semble être le vœu récurrent des collègues, en particulier des non-syndiqués, ce ne sont pas les non-syndiqués qui doivent dicter les lignes de conduite des sections syndicales.

L'information syndicale a pour objectif d'essayer **d'amener les collègues à une prise de conscience de leur situation**. Il est rappelé que le ministère de la culture ne fonctionne que parce qu'il y a des agents qui ont envie que ça marche et qui, pour bien faire leur métier, sont amenés à faire toujours un peu plus (quantitativement mais surtout qualitativement) que ce qui est prescrit. Cette attitude est saine en tant qu'elle permet aux agents de prendre en main leur travail et de constituer de vrais collectifs de travail, mais elle peut être instrumentalisée par des directions toxiques qui « tirent sur la corde ». Or, suite à l'accroissement continu des pressions qui pèsent sur les services, notamment depuis la RGPP, cette instrumentalisation tend à se généraliser et l'on se trouve face au problème de **l'aliénation globale du personnel d'exécution et d'encadrement intermédiaire** ... qui ne s'en rend pas compte. Notre action vise à établir une analyse de cette situation et à mettre en place les conditions d'une prise de conscience. Après tout, la disposition dont on parle ici a un nom : elle s'appelle le zèle, et si une équipe sous pression se met à faire la **grève du zèle**, c'est-à-dire à ne faire strictement que ce qui est prescrit en ne prenant absolument aucune initiative, la direction va sentir sa douleur. Le problème est que, actuellement, les équipes les plus touchées ne sont absolument pas partantes pour l'expérience.

Grève du zèle, revendication collective, action de type blocage ou grève, peu importe la technique, le but est de **donner aux collègues le goût de la résistance et l'envie de résister collectivement**.

CNC

Après le MUCEM, le cas du CNC est évoqué, avec une direction qui fait bloc autour d'une présidente notoirement plus puissante que l'actuelle ministre (et donc sensément intouchable) et des encadrants intermédiaires parfois plus que déficients.

On va finir par faire un petit catalogue des dingues en tout genre : ici est évoqué un chef qui ne décide jamais rien, qui renvoie les mails de la direction à tout le monde, qui ne travaille que par mail, jamais rien en direct et qui, non content de ne servir à rien, dit du mal des uns et des autres derrière leur dos ... tout va bien !

On notera que le CHSCT du CNC, réuni dans des conditions inadéquates, est régulièrement boycotté (il n'a d'ailleurs plus de secrétaire permanent).

On attend donc, sur le site du SNAC, la suite du feuilleton CNC, en espérant que la mobilisation interne va pouvoir prendre un tour un peu plus radical (ce n'est pas gagné : aux dernières élections du CA, **la FSU est sortie première d'une courte tête devant ... une liste de « non syndiqués »**. Il va vraiment falloir tout leur ré-expliquer).

DRAC Centre

D'une manière générale, les directeurs régionaux des affaires culturelles, sous tutelle préfectorale, sont censés devenir des personnages plus importants que par le passé (mieux payés, avec plus d'adjoints bien payés, etc.). Et certes, ils cherchent à briller sur le plan culturel, notamment en relation avec les collectivités territoriales, mais ceci **dans un contexte où il est possible de déléguer des missions, sur fond de diminution des moyens et avec une intendance tout entière basculée du côté des préfets**.

C'est dans ce « contexte apaisé » que la DRAC Centre se débat avec un problème généralisé de souffrance au travail dû pour une large part, là encore, à une direction toxique. Contrairement au CNC, ce n'est pas parce que les membres de la direction s'entendent comme larrons en foire pour mener leurs opérations de flingage mais c'est, au contraire, parce qu'ils se détestent cordialement et qu'ils font peser le poids de cette détestation sur les services (il faut vraiment qu'on établisse ce catalogue). Du coup, les conflits internes se multiplient et tout le monde est malade, c'est logique.

Ajoutons, pour compléter le tableau, que la DRAC Centre n'a plus de médecin de prévention et que les agents étaient invités jusqu'à il y a peu à aller à Paris pour rencontrer les médecins de prévention du ministère, ce qui permettait à la direction locale de se renseigner sur l'identité des agents qui allaient consulter en examinant leurs ordres de mission. Tout va bien, tout va bien !

Heureusement, la section locale du SNAC-FSU abrite – c'est connu – quelques militants confirmés qui ont pris les choses en main. Total : une **méthodologie de recueil factuel des cas de souffrance**, une confiance grandissante envers le travail syndical, tout du moins envers celui-là, qui se traduit par une **présence importante aux AG** (30 personnes, soit 20% de l'effectif, pour une AG consacrée à la souffrance au travail, et une AG qui vote à l'unanimité le boycott des « groupes de travail » institués par la direction à la suite d'un audit externe, audit où l'on apprenait, entre autres choses, que « les syndicats ne jouaient pas leur rôle » - si, si !)

Conseil syndical

Affaires à suivre donc, sur des thématiques qui vont nourrir le conseil syndical du 9 décembre.

Outre les votes statutaires (il faut fixer les montants de cotisation pour 2017) et les points « orga » (la permanence, les sections, etc.), le conseil se centrera sur le problème général de l'adéquation de nos techniques syndicales et de nos mandats avec **la situation d'un ministère en quasi-faillite, éclaté entre des EP qui prennent de plus en plus d'autonomie et des services extérieurs sous tutelle des préfets.**

Qu'est-ce qu'une politique culturelle nationale dans un tel cas de figure ? Le CNL, le CNC, le CMN et l'INRAP sont-ils, chacun dans son domaine, les seuls vecteurs d'une telle politique ? Cela en prenant en compte évidemment, la situation culturelle des collectivités territoriales.

L'ordre du jour n'est pas encore fixé, mais il tournera de toute façon autour de la question suivante : **Quel est le rôle d'un syndicat culture, qui plus est de la FSU, dans un tel contexte ?**

Label diversité égalité

Le MCC est candidat à ce label qui récompense les administrations qui luttent le plus efficacement contre les discriminations répertoriées au niveau légal (cf. : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/label-diversite-2016.pdf)

L'enquête diagnostic organisée par le ministère a reçu 1200 réponses qui pointent massivement des discriminations sexuées (au recrutement, à la promotion, à la mobilité, etc.).

Une cellule d'écoute et d'alerte est mise en place au niveau central, le choix a été fait d'une sous-traitance à des avocats spécialisés (pour 300.000 € par an quand même). Du point de vue

des OS, un tel choix pose des problèmes d'orientation (d'autres ministères ont choisi de traiter la question en interne) et , surtout, d'articulation avec les instances.

Bref, on verra à l'usage si l'on a affaire à un gadget de communication ou à la mise en place d'outils réels de suivi et de lutte contre toute forme de discrimination ; on verra bien.

Musées du XIXe siècle

Suite du BN précédent :

Les réunions sont intéressantes mais relèvent de manière très visible de l'entre-soi. La DGPAT cherche à montrer la face la plus valorisable de ce qui se fait dans les musées. Par exemple, on met en avant le musée Fabre de Montpellier qui ne compte pas moins de 16 personnes dans son équipe de médiation.

Donc, on a de plus en plus l'impression d'être au mieux face à une opération de comm', au pire face à un petit « village de Potemkine » qui montre ce qui se fait de mieux mais qui ne reflète pas la vie réelle des établissements.

Un texte SNAC-FSU est en cours d'écriture et vous sera diffusé prochainement.

Orga

Deux nouvelles sections sont en cours de constitution (déclarations très bientôt normalement) :

- DAC Réunion
- INHA (section SNASUB/SNAC)

Bienvenue aux nouveaux camarades qui, dans les deux cas, ont l'air d'avoir des problématiques militantes tout à fait précises.

Remboursement des frais de convivialité pour les réunions nationales. Il est mis au vote la motion suivante : « Le bureau national considère qu'il est possible de rembourser les frais d'organisation et de convivialité (café, etc.) pour les réunions nationales (conseil, stages, réunions des sections nationales) pour une somme maximale de 30€. » : 8 oui, 2 abst (6 présents et 4 mandats).