



Conseil syndical du 9 décembre 2016

Le conseil s'ouvre avec une assistance clairsemée, sans quorum. Aucun vote formel n'étant prévu, la séance peut se tenir sans problème, en regrettant toutefois la sous représentation de certains secteurs.

Un conseil plus formel est prévu pour le printemps (date à définir) sur deux jours, à l'instar du conseil 2016.

Orga

Formations

Bon bilan global des formations SNAC 2016 (deux stages RPS, un stage de formation syndicale 1^{er} niveau).

Il est question en 2017 de dupliquer le stage de formation syndicale en déconcentré. Les sections qui souhaiteraient accueillir un tel stage chez elles peuvent se faire connaître auprès de la permanence.

D'autre part, chacun d'entre vous peut faire remonter ses besoins en formation, il est important que nous puissions connaître vos attentes.

Enfin, il est rappelé que les stages fédéraux sont ouverts à tous, n'hésitez pas à aller sur le site du centre de formation FSU et à nous demander de vous inscrire.

Adhésions 2017

Il est proposé de conserver le même taux de cotisation qu'en 2016. Aucun avis n'est exprimé à l'encontre de cette proposition. S'agissant d'une reconduction à l'identique, un vote formel n'est pas nécessaire.

Décharges syndicales

Les décharges SNAC seront votées, comme chaque année, au BN de janvier. Les décharges SNASUB sont désormais votées en BN du SNASUB (jusqu'à présent, les sections BNF et BPI étaient autonomes dans leurs déclarations pour les adhérents SNASUB).

Comme prévu, nous rendons un nombre important de décharges 2016 à l'administration. Pour 2017, il est question renforcer la permanence nationale, en particulier avec un profil du type « secrétariat de haut niveau » et, notamment, dans la perspective de la préparation des élections de 2018.

Actualité des sections

Opéra

Stéphane Nicourt fait un point sur les événements de l'an dernier qui ont conduit à une crise ouverte entre la section Opéra et le Bureau national, crise qui a vu la levée d'un préavis de grève par le BN et s'est soldée par la non participation de la FSU aux élections professionnelles et le départ d'une partie de la section pour l'UNSA.

Un an après, la direction de la section souhaite présenter une liste FSU aux élections pour la caisse de retraite. La section considère que cette opération est conditionnée par une saisine de la commission des conflits à propos de la crise de l'an dernier.

La demande formelle de saisine est reçue par Benoît Ode qui se charge de réunir la commission dans les termes prévus par nos statuts (trois membres dont au moins un n'appartient pas au BN). La commission des conflits se réunira au début de l'année pour une présentation au conseil syndical du printemps.

Musée des antiquités nationales, Saint-Germain-en-Laye

Des tensions interindividuelles ont conduit à un certain nombre de démissions, la situation interne de l'établissement rendant, pour le moment, très complexe la distinction entre fonctions syndicales et fonctions professionnelles/hiérarchiques.

La situation dégradée du collectif de travail, due notamment à un nombre importants de postes vacants, pourrait être amenée à se fluidifier, y compris au niveau syndical, au gré d'arrivées attendues en 2017.

LRMH : laboratoire de recherche des monuments historiques (ou encore : « sur les momies humaines » – dixit la section)

Tout état de grâce finit par s'interrompre, celui qui a accueilli la nomination de la nouvelle directrice, après une période d'intérim calamiteuse, ne fait pas exception.

Un an après son arrivée, la magie est tombée. Dans la forme, certaines maladroites verbales (du type : « les chercheurs qui vont se promener » pour évoquer ceux qui partent en mission) ont contribué à dégrader les rapports. Sur le fond, il semble que la directrice n'ait pas entièrement appréhendé les spécificités des métiers de la recherche et, notamment, le fait qu'un chercheur a besoin d'un minimum de liberté de mouvement. On sait que le MCC tout entier, bâti comme il est sur un modèle hiérarchique de plus en plus vertical, a du mal à comprendre les organisations collégiales et la démocratie interne.

Total : le labo a donné lieu récemment, et coup sur coup, à une inspection IGAC (et pas l'IGAC haut de gamme, non, la partie un peu « diesel » de l'IGAC, la partie un peu rouillée) et à une enquête RPS (risques psycho-sociaux).

Les deux rapports étant rendus, l'équipe a eu l'impression que la direction était en train de se lâcher dans le registre : « bon, on a fait ce qu'il y avait à faire, ils ne vont pas continuer à nous casser les pieds ».

Il est convenu qu'un subtil recadrage s'impose, recadrage à mener sans délai.

INRAP

L'institut d'archéologie préventive est de nouveau entré en mode cauchemar, et de nouveau en raison de la veulerie de sa direction.

On résume : en 2002, un gouvernement de gauche se transforme en bonne fée et, d'un coup de baguette bien appuyé, transforme une association, l'AFAN, en établissement public administratif, l'INRAP.

En 2003, un président de droite, élu avec plus de 85% des suffrages, se mue en fée Carabosse et invente un « marché » de l'archéologie préventive. Et, du coup, des boîtes se montent, parfois à coup de dumping social et scientifique, toujours grâce au soutien indéfectible d'un Etat devenu libéral. Bref : un marché artificiel, contraire à toutes les lois de l'économie même la plus orthodoxe, une sorte d'erreur dogmatique contre nature.

Il y a un an, les boîtes en question montent au créneau pour accuser l'INRAP de concurrence déloyale. Le temps passe, la direction regarde ailleurs (en fait : le président est très occupé à devenir président-directeur, c'est la grande priorité du moment). Et ce qui devait arriver arrive : l'Autorité de la concurrence, ne voyant rien venir du côté du ministère, tranche dans le registre qui est le sien : l'INRAP est une vilaine fille qui ne respecte pas le marché libre et non faussé, et les grands mots sont lâchés : « abus de position dominante ».

Le président-directeur, qui a une conception tout à fait personnelle de la résistance, se déballonne sur toute la ligne en proposant une série d'engagements susceptibles de calmer la bête (dans leurs termes : de « répondre aux préoccupations de concurrences soulevées par les plaignants »).

Et c'est là que tout se gâte :

- Engagement n°1 : le diagnostic et la fouille consécutive ne pourront plus être confiés au même agent. Conséquence : si vous prenez le spécialiste national d'une question donnée pour faire le diag, vous devrez prendre quelqu'un d'autre pour la fouille. Donc : le spécialiste pour le diag, une quiche quelconque pour la fouille, ou bien l'inverse. Les archéos prétendent que ça va casser la chaîne opératoire, on se demande bien pourquoi.

- Engagement n°2 : l'ensemble des données scientifiques concernant les opérations de diagnostic seront « retranscrites intégralement et de manière exhaustive » dans les rapports remis aux services de l'Etat (et donc à la disposition du marché). Donc, le président-directeur dit deux choses :

1 – les agents de l'INRAP sont des malhonnêtes qui cachent des données, ça, ça plaît beaucoup.

2 – désormais, et sans augmentation ni en moyens ni en personnels, ils vont faire de l'intégral et de l'exhaustif, c'est-à-dire des trucs totalement inutiles qu'ils vont devoir bricoler sur leurs soirées, leurs week-ends et leurs vacances.

Le libéralisme est en marche et les archéos sont fous de rage.

Mais qu'on se le dise : si les Français votent pour les Macron-Fillon en 2017, on aura des scénarios comme ça dans tous les coins.

Alors...

Les DRAC

La DRAC Occitanie (Toulouse-Montpellier) est occupée à faire des notes à tous les échelons. Cette manie des notes semble commune à toutes les DRAC depuis que les réorganisations ont ajouté des couches hiérarchiques supplémentaires et que tout le monde essaye de se couvrir (« pas de vagues, mon vieux pas de vagues ») vis-à-vis des préfets.

Mais, par surcroît, la DRAC Occitanie étant une DRAC fusionnée, son directeur se sent important. A preuve : il est désormais doté d'un cabinet, avec un dir cab, un conseiller social, un chauffeur. Heureusement que les énarques ont mis en place les fameux « plafonds d'emplois » pour calmer les ardeurs de ces messieurs-dames. Résultat, plafond d'emploi oblige, on peine à recruter des scientifiques. On ne peut pas avoir à la fois le cabinet et la science.

Mais ce n'est pas grave parce que, au fond, les scientifiques sont des emmerdeurs. Le directeur, doté de son dir cab et de son chauffeur, se comporte comme un élu en campagne et promet tout à tout le monde : une subvention par ci, une protection par là. Après ça, vas passer

derrière ton mégalo en chef, quand tu es ingénieur en SRA (service régional de l'archéo) ou conseiller sectoriel !

Et devinez qui va négocier en préfecture les moyens des services ... le chef. On parle, dans les DRAC, de réduction des moyens et de conditions de travail dégradées, y aurait-il une relation de causalité ?

Mais il y a eu une inspection IGAC des DRAC (pas la partie rouillée de l'IGAC, ce coup-ci, le grand jeu). Résultat : à 90%, tout roule. C'est à se demander s'il n'y aurait pas un problème de crédibilité. Le ministère a d'ailleurs l'air de se demander si les agents sont crédibles, à râler tout le temps (c'est le vieux truc stalinien : si le peuple n'est pas d'accord avec le gouvernement, il faut changer le peuple).

Tout ça comprenant les gaffes habituelles de la centrale (le coup des primes inégalitaires est vraiment très mal passé), avec des UDAP (unités départementales de l'architecture et du patrimoine) en crise, pression immobilière oblige, et avec un CT central des DRAC qui, comme prévu (prévu par le SNAC, les autres syndicats étaient enthousiastes) fonctionne tout juste comme un gros groupe de travail du CTM, on peut craindre que la situation ne soit pas sur le point de s'éclaircir et que les agents des DRAC vont avoir, plus que jamais, besoin de soutien et d'une bonne méthodologie de lutte et de résistance.

Actualité MCC

CNESERAC

Le CTM du 8 janvier a émis un vote favorable au décret instituant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CGT, FSU, UNSA : « pour », CFDT : abst, SUD : « contre »).

Les demandes du SNAC concernant une correcte représentation des personnels scientifiques effectuant de la recherche a été en grande partie satisfaite. Comme demandé, cette représentation s'établira sur une base statutaire (un collège conservateurs, un collège corps de recherche, un collège doc et un collège agents non titulaires – expl. : les archéos de l'INRAP) avec une élection au suffrage direct.

Le SNAC a également demandé un bilan à deux ans des activités du CNESERAC.

Le texte doit passer au CNESER éduc (résultat des courses, il est passé à la séance du 12 janvier et des amendements ont été votés) :

- nécessité d'un rapport d'activité annuel du CNESERAC au CNESER
- codéfinition par le MENES et le MCC du périmètre des écoles relevant du CNESERAC ou du CNESER
- non recours au vote électronique pour le CNESERAC
- le CNESERAC ne pourra pas se réunir avant que l'ensemble des ses membres n'aient été élus (pas question de ne le faire tourner qu'avec les membres nommés)

Musées du XXI^e siècle

Le texte de synthèse du SNAC est consultable sur notre site. Il sera, normalement, intégré à la publication de la DGPAT (Direction générale des patrimoines).

Il est prévu, parallèlement, de publier sur le site certains de nos textes syndicaux qui concernent les musées, notamment le texte de Céline Alcazar sur la surveillance. Il serait tout à fait souhaitable que d'autres camarades prennent leur plume pour rédiger des textes concernant d'autres aspects des activités des musées.

Compte tenu des ambiguïtés que comporte l'opération DGPAT (réunions où la parole est libre mais où l'entre-soi est patent), on peut craindre un résultat final qui tire par trop vers la comm'. Si tel nous paraît être le cas, nous nous réservons la possibilité de réagir publiquement.

Label diversité – label égalité hommes/femmes

Cette opération pose le même problème que la précédente : elle va dans le bon sens mais on ne peut pas dire à l'avance si le résultat sera réel ou procédera du gadget avec le danger, cette fois, de ne pas être simplement une opération de comm' mais de constituer un alibi (un peu comme certains diagnostics « RPS ») : « vous voyez bien que le MCC lutte contre les discriminations puisqu'il a les deux labels ». Et pendant ce temps-là, dans la vraie vie, ça continue à discriminer allègrement.

Pour éviter cet écueil, il va falloir une sacrée vigilance, c'est pourquoi les organisations syndicales (toutes) réclament que, à côté du processus de labellisation et de ce qui en découle (cellule d'écoute, etc.), on travaille sur une articulation avec les instances et, éventuellement, sur un accord syndicats/direction prenant la forme d'une charte.

Dans un premier temps, des formations vont être mises en place pour les personnels de tous les services RH, pour les former à la vigilance contre les discriminations tout le long du processus RH (cadre juridique + pratique).

Il serait bon que, dans les mois qui viennent, nous soyons tous très attentifs à la manière dont ça se met en place dans nos services et nos établissements. L'enjeu est de taille, mais le risque d'enfumage également.