



## Conseil syndical des 15 et 16 mars 2018

Comme celui de l'automne dernier, ce conseil de deux jours était conçu comme un conseil des sections orienté « élections professionnelles » mais, alors qu'à l'automne on avait surtout discuté de la stratégie à partir de l'analyse des résultats antérieurs et des situations locales, le conseil de printemps avait pour but de faire le tour de nos idées, mandats et revendications pouvant constituer l'ossature de nos professions de foi.

A cet égard, il est rappelé que, comme en 2014, il ne s'agit pas de subir ces élections, même si elles sont vitales pour notre organisation, mais d'en utiliser les échéances pour mieux débattre entre nous sur nos grandes orientations et pour trouver les moyens de mieux communiquer à l'extérieur. Autrement dit : ce n'est pas parce qu'il y a des élections qu'on va faire de l'électoratisme. En revanche, on va s'en servir comme d'un laboratoire et d'une tribune.

Il était demandé aux représentant.e.s des sections de venir au conseil avec une ébauche de texte ou, tout au moins, un ensemble cohérent de revendications. Peu l'ont fait, on comprend bien que tout le monde subit une pression de travail infernal et que ce travail d'élaboration, en local, est compliqué. A la vérité, on s'y attendait un peu, et c'est pourquoi cette demande avait été faite pour un conseil de mars, de manière à ne pas se retrouver, en octobre-novembre, à devoir écrire des textes dans la précipitation.

Il a d'ailleurs été rappelé que, au dernier congrès, avait été décidé le principe que chaque section devrait établir une sorte de rapport d'activité annuel, de manière à, là encore, éviter la précipitation au moment de la préparation des congrès statutaires. On constate que ce n'est pas fait tout en en comprenant parfaitement les raisons, le problème étant de trouver une façon de sortir de cette impasse. L'excès d'activité, le sur-booking, répond à la fois aux contraintes générales de suppressions des emplois, à une organisation de travail de plus en plus complexe et, à l'arrière-plan, à une stratégie managériale délétère qui s'énonce par le principe que « si on les occupe suffisamment, ils n'auront plus d'énergie ni de temps pour protester ». Evidemment, c'est tout cela qui produit l'impossibilité apparente de faire du travail syndical à la hauteur des enjeux et, en l'occurrence, de prendre le temps pour faire en interne le travail de fond nécessaire à l'écriture de textes.

Heureusement, ces mauvaises conditions n'empêchent pas l'activité syndicale. Le conseil de mars a montré que, si les sections n'avaient pas eu le temps d'écrire, la réflexion avait en revanche fait son chemin un peu partout et qu'un travail de fond était en cours. Contrairement aux conseils de sections de ces dernières années donnaient parfois l'impression de se résumer à une succession de constats impuissants, le conseil de mars a plutôt été un laboratoire d'idées où les problèmes étaient posés de manière très précise et où des stratégies étaient amorcées.

## **Les DRAC**

La première demi-journée a été consacrée aux DRAC.

Étaient présentes trois DRAC fusionnées (Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes, Normandie) et trois DRAC non fusionnées (Centre Val de Loire, Pays de la Loire, Martinique).

En intro, pour la section nationale DRAC, Ph. Brunet a fait un point général sur les grandes problématiques du secteur : la mission des services de l'Etat en région, le rôle des préfets, les fusions de missions et la place grandissante - et appelée à grandir encore - des opérateurs nationaux (CNC, CMN, INRAP, etc.)

Ces problématiques sont naturellement appelées à nourrir les professions de foi des DRAC qui devraient se décliner entre une partie « nationale », une partie « locale » et, entre les deux quand nécessaire, une partie de « réseau » (notamment pour les DRAC fusionnées).

## **Syndicalisme en DRAC**

Dans toutes les DRAC, on observe une fatigue de l'investissement syndical, pour les raisons énoncées plus haut mais aussi parce que les directions, étant de moins en moins soutenues par la centrale, se jugent de moins en moins tenues par elle. Du coup, elles se sentent maîtres chez elles et considèrent qu'elles ont les mains libres pour entraver l'action des syndicats, d'où un certain nombre d'instances qui ont explosé en vol.

En regard de ce constat, l'expérience récente de la DRAC Centre est de première importance. En tournant le dos aux classiques « audits RPS », l'opération a consisté essentiellement à ré-investir le CHSCT et à mettre à plat l'organisation du travail. Face au cynisme de directions qui instrumentalisent les instances en en faisant des chambres d'enregistrement purement formelles, le travail mené sur l'analyse du travail par les personnels eux-mêmes, avec certes un appui méthodologique extérieur, mais par les agents et non par des « experts » extérieurs, constitue sans doute un modèle dont nous devrions encourager la diffusion.

Tant que nous avons des CHSCT, il peut être utile d'en utiliser toutes les compétences. A cet égard, une discussion est ouverte à propos des fameuses « cellules de veilles » des « risques psycho-sociaux » qui risquent, dans certains cas, d'entraver l'action des CHSCT.

En tout état de cause, la dénonciation – inlassable – de l'instrumentalisation des instances doit se doubler de propositions de re-vitalisation d'icelles (l'expérience montre qu'on se sert rarement de tous les outils : enquêtes, registres, etc.).

## **L'EAC**

Tarte à la crème du ministère depuis quatre ministres successives, l'éducation artistique et culturelle a le don d'agacer les collègues des DRAC.

Les conseillers EAC, un peu mis à mal par le rapport de la Cour des Comptes, sont des agents à tout faire, ce qui n'est pas très satisfaisant pour eux, la polyvalence étant l'arme de guerre des énarques contre nos métiers, mais ce qui n'est pas non plus bien terrible pour l'ensemble des collègues qui passent leur temps à essayer de les mettre au courant.

Dans cette affaire d'EAC, on est dans la caricature du management à l'ancienne, « top-down » comme on dit maintenant : « Jacques a dit tout le monde s'y met, hop, hop, hop ! ». Non seulement il n'y a pas de postes supplémentaires, mais en plus on a une structure qui désorganise les services (trop de notes) et qui a une légère tendance à doubler ce que font les collectivités territoriales. Bref : une grande réussite.

On pourrait peut-être se positionner officiellement là-dessus, éventuellement à partir de ce qu'on a déjà dit à la ministre : l'EAC n'est pas une politique culturelle, juste un dispositif (ça, déjà, ça nous la rend boudeuse), et en plus, c'est un dispositif de rattrapage chargé de faire oublier une politique de casse sociale sans précédent, une sorte de cache sexe néo-libéral (là, ça nous la fâche carrément). Cette position politique articulée à la constatation de l'impact sur les services, constitue d'évidence un bon thème pour les élections.

## **Les chefs des DRAC**

Certain.e.s directeurs.trices semblent s'être mis à l'école des monstres qui sévissent dans nombre de nos établissements publics.

On connaît le dénouement pour la DRAC Centre : la patronne est partie. Encore faut-il rappeler que ce départ est un sous-produit non programmé de l'opération de mise à plat de l'organisation du travail évoquée plus haut. L'éviction de la cheffe ne constituait en aucun cas un objectif mais, dans ce type d'opérations, il ne faut pas s'étonner si, une fois que tout a été bien remis à plat, les dingos divers qui traînent dans la nature n'ont plus la possibilité de se cacher derrière le bazar ambiant. C'est peut-être pour ça que nos énarques ne sont pas d'emblée d'un grand enthousiasme pour favoriser ce type d'expériences : une démarche sérieuse sur le plan scientifique mais un peu auto-gestionnaire, et qui risque en plus d'exposer les encadrants, cela a forcément des relents dangereusement anarchistes pour les anciens élèves d'une école dont la devise est comme chacun sait : « pas de vagues mon vieux, pas de vagues ! ».

Mais le caractère un peu particulier du cas de la DRAC Centre ne doit pas occulter le fait que le système qui a permis à cette personne de nuire pendant quatre ans est un système général, c'est le même système qui dé-responsabilise les encadrants et les encourage à traiter « leurs » agents de manière indigne.

Classiquement, nous nous plaignons du fait que le ministère est bien peu regardant quant à la qualité humaine des personnes qu'il nomme à la tête de ses services et de ses établissements, laissant des personnalités extrêmement brutales terroriser le monde (à l'INRAP et au CNC, ils sont à l'heure actuelle en mode « brutes épaisses »). Mais il semble que se développe actuellement une nouvelle génération d'encadrants nocifs 2.0 : les « téflons », terme qui est revenu à plusieurs reprises au cours du conseil, particulièrement concernant les DRAC. Les « téflons » sont lisses, ils disposent d'éléments de langage hyper consensuels, ils sont très souvent d'accord avec leurs interlocuteurs mais, à l'arrivée, le même massacre continue, simplement il se produit en mode silencieux, feutré, ouaté.

## **Les téflons**

Dans un souci pédagogique, rappelons que le téflon est ce merveilleux produit, ami de la « ménagère des années 60 », qui permet de faire cuire un œuf sans risquer qu'il attache au fond de la poêle. Une enquête plus poussée nous dirait qu'il s'agit d'une marque déposée en 1945 par la société américaine du Pont de Nemours pour le polytétrafluoroéthylène (PTFE), produit découvert par hasard en 1937 et qui possède des propriétés chimiques exceptionnelles puisqu'il résiste à la chaleur, à l'acidité, est anti-adhésif, hydrophobe et très rigide. En un mot : il est parfait, dommage que certains écolos insinuent qu'il est également cancérigène, ça gâche l'ambiance.

L'histoire des téflons au ministère de la culture date de l'ère Mitterrand, la RGPP ayant été conduite par un couple composé d'une brute épaisse (le SG) et d'un téflon (le dir cab).

Depuis, l'espèce a proliféré et a donné de forts beaux résultats, notamment l'actuel SG, dont les deux phrases préférées sont : « je ne vois pas le problème » et « il n'y a pas de sujet ».

Le conseil a évoqué à plusieurs voix les manières d'être des directions téflons. Ainsi : le directeur s'entoure d'un cabinet, avec au moins un dir cab et un conseiller social, l'objectif à peine caché étant de ne pas avoir la populace dans son bureau. La nouvelle organisation des DRAC, qui allonge les chaînes hiérarchiques, qui complexifie les circuits de signature et qui mise tout sur la numérisation des procédures, constitue un terreau particulièrement favorable à ce genre de facéties, c'est le « téflon caché ».

Mais les contraintes hiérarchiques étant bonnes pour ceux du dessous mais pas pour ceux du dessus, le côté anti-adhésif du téflon lui permet de shunter la hiérarchie intermédiaire en s'adressant directement à n'importe qui, la commande donnée oralement dans le couloir prenant le pas sur le circuit explicite tel qu'il ressort de l'organigramme. Il faut voir le bon côté des choses : cela favorise le côté créatif des chefs qui peuvent se permettre d'avoir trois nouvelles idées à la minute. En revanche, ça met un peu le bazar dans les services et ça retire toute légitimité aux encadrants intermédiaires.

Fort heureusement, il demeure quelques cas de personnels de direction ayant su garder les pieds sur terre et n'éprouvant pas le besoin d'adopter la cordialité factice du téflon ni les manières sauvages de la brute épaisse. Ils sont rares et, en général, ont eu un vrai travail avant, souvent au sein même des services qu'ils sont appelés à diriger. Mais il faut bien l'avouer, ces chefs « normaux » ne constituent pas la majorité.

## **Les DRAC fusionnées**

La réforme territoriale et ses dérivés ont tapé sur tout le monde et dans bien des cas les directions des DRAC non fusionnées ont voulu, elles aussi, avoir leur petite réforme (incluant donc souvent un kit « cabinet - dir cab, etc. ») avec la création de « pôles » qui n'ont pas pour caractéristique de faciliter la lecture de l'organigramme ni la vie des collègues.

Mais les DRAC fusionnées ont tout de même une caractéristique majeure, qui est de réunir sous une même autorité des sites principaux et des sites distants (les anciennes DRAC qui ne sont plus DRAC et que le rapport de la Cour des Comptes aimerait supprimer).

Le jeu de certaines directions semble être de monter les uns contre les autres les sites qui sont sous leur responsabilité, c'est du moins ce que ressentent les agents, certains sites distants ayant le sentiment d'être un peu abandonnés à leur sort. Et ne parlons même pas des UDAP qui parfois n'ont même plus les moyens de fonctionner depuis que leur système téléphonique – sans doute mis en place sous le président Coty – a rendu l'âme.

Cette situation de relégation a conduit à une grève du site clermontois de la DRAC ARA, grève appelée par le SNAC tout seul, c'est à noter, et grève très suivie, ayant en outre bénéficié d'une bonne couverture médiatique. Bravo donc à la section qui a conduit tout ça, en espérant que l'opération conduite à une discussion un peu sérieuse avec une direction téflon qui fonctionne en mode furtif.

Une crainte toujours, dans ces cas-là : il ne faut surtout pas que l'autre site (Lyon en l'occurrence) ait le sentiment que la grève est menée contre lui : c'est bien le management qui est visé, pas les collègues. On constate avec satisfaction que, lors de cette grève du 1<sup>er</sup> mars, cet écueil a été évité, c'est ce que dit Lyon.

Mais le danger d'une telle division est toujours présent, surtout lorsqu'il s'agit d'une « fusion/acquisition » entre deux sites de tailles très différentes (comme c'est le cas en ARA) ou du rapprochement autoritaire de deux sites ayant des modes d'organisation radicalement

différents comme c'est le cas pour les deux Normandies. Entre l'organisation rigoureuse, à la pointeuse, un rien germanique, qu'on trouve à Caen et le fonctionnement à la confiance, légèrement hippie, du site de Rouen, l'incompréhension est totale et réciproque. Et comme la direction a décidé toute seule comme une grande d'appliquer aux deux sites un règlement intérieur de type Allemagne de l'Est, on sent que le printemps va être un peu compliqué à Rouen.

Le cas est très différent de celui d'ARA et le conseil considère qu'on ne peut pas attendre de mettre d'accord les deux équipes normandes pour se positionner.

## **En résumé**

Philippe Brunet propose que la thématique générale DRAC pour les élections de décembre soit adossée à la notion de compétences appliquées aux métiers et missions d'Etat dans le domaine de la culture :

*« Les DRAC, en termes de compétences, c'est nulle part ailleurs »*

On peut mettre ça sur des T shirts ou sur ce qu'on veut, mais c'est ce qu'il va falloir faire comprendre au ministère et c'est le message qu'on va faire passer aux collègues ; une « DRAC pride » en quelque sorte.

## **ENSBA**

Section en cours de revitalisation dans un contexte de profonde crise de l'école. Les Beaux Arts fêtent le cinquantenaire de mai 68 dans une ambiance pourrie par des comportements fachoïdes de certains membres de la direction intermédiaire, qui couvrent entre autres des agissements racistes au sein de l'entreprise de nettoyage et, d'autre part, une ambiance tout aussi pourrie dans certains des ateliers dont les patrons – artistes – semblent considérer les étudiantes comme un cheptel féminin harcelable.

Dans deux cas, la parole étouffée pendant des années est en train de sortir en s'appuyant sur une convergence entre les deux syndicats présents à l'ENSBA (Sud et nous), les étudiants (qui sont en train de s'organiser, ont commencé à produire des affiches de leur cru, sont allés voir la ministre) et, pour les faits de racisme, le MRAP.

Dans les deux cas, des personnes qui avaient peur et ne voyaient aucune issue (les étudiantes, les employé.e.s de ménage) reprennent confiance. Cela semble devoir être une de caractéristiques de notre action depuis quelque temps : contribuer à chasser la peur des collectifs de travail. C'est assez dingue de constater que, dans notre ministère, les collègues ont de plus en plus peur d'aller travailler, mais c'est comme ça.

A l'ENSBA, les choses ne vont pas radicalement changer du jour au lendemain sachant qu'il s'agit de systèmes enkystés depuis des années, mais ça bouge à tous les niveaux, y compris au simple niveau de la convivialité. Pour le moment par exemple, il n'existe aucun espace où les agents, enseignants ou non, puissent se rencontrer. Tout est fait pour atomiser le collectif de travail (ou bien, rien n'est fait pour remédier à cette atomisation) ce qui, entre parenthèses, va poser un très prosaïque problème d'établissement des listes pour les élections. Affaire à suivre, mais avec une certaine confiance.

## **CNC**

Rien ne change avec une équipe Bredin-Tardieu extrêmement dure.

Le CHSCT, démissionnaire depuis des mois, n'est pas en mesure de reprendre ses travaux et, faute de possibilités d'avoir un véritable dialogue et d'être informés correctement et loyalement, les élus en CT pensent très sérieusement à démissionner à leur tour.

Nous sommes face à une direction qui est dans la transgression et la politique du fait accompli à un moment important de la vie du CNC.

Le déménagement, qui devait avoir lieu au printemps, est repoussé sans date précise, et toujours sans aucune discussion loyale avec les personnels.

Le transfert du siège social boulevard Raspail, la densification des espaces (6 à 7 m<sup>2</sup> par agent en moyenne) avec des bureaux allant jusqu'à 8 agents, la suppression des chèques déjeuner, la mise en place du contrôle des horaires quatre fois par jour, les règles de sécurité du bâtiment ne prenant pas en compte nos spécificités et donc l'impasse sur la caractéristique ERP du bâtiment qui dispose de 3 salles de projection, la Wi-Fi avec 102 bornes pour 9 étages alors que le personnel ne sera pas autorisé à se connecter, l'attitude dilatoire sur la mise en place du télétravail ou du droit à la déconnexion.

Tous ces sujets ont été traités en dehors des OS qui sont amenés à réagir alors que toutes les décisions sont déjà prises en amont.

Dans un contexte où l'action syndicale devient de plus en plus compliquée et où, d'autre part, le SNAC est l'organisation majoritaire (voire la seule à travailler réellement) les thèmes électoraux sont forcément des thèmes d'affrontement et de résistance.

## **INRAP**

Là aussi, on a affaire à une direction très dure dont l'actuel mot d'ordre, la « souplesse de gestion », se traduit par une politique assumée de diminution du nombre de CDI pour mettre à la place des CDD.

Au quotidien, on observe une pression infernale sur les équipes, y compris celles du siège qui étaient jusqu'alors moins affectées que les équipes opérationnelles par l'organisation du travail en plan de charge. Dorénavant, Daniel Guérin (le directeur général) considère que, comme les agents de terrain souffrent, il n'y a pas de raison pour que ceux du siège ne souffrent pas aussi. Tout un programme...

En dehors de la nécessité de résister à une direction de dingues qui n'écoute rien et fait régner la terreur jusque dans les instances, le problème de l'action syndicale à l'INRAP tient à la complexité de la situation qui découle de la mise en concurrence de 2003. Le piège qui nous est tendu consisterait à nous amener à défendre une entreprise face à d'autres. Notre position constante est que c'est le système entier qu'il faut dénoncer et qu'il est hors de question, sous peine de co-gestion, d'entrer dans l'argumentation de la direction qui défend sa position ultra-dure en s'érigant en défenseur de l'établissement dans un paysage concurrentiel agressif.

Dans ce contexte tarabiscoté, l'affaire des CCE ajoute une couche d'absurdité institutionnelle. Les Centres de conservation et d'étude sont les réserves des services régionaux de l'archéologie qui dépendent des DRAC. Les CCE manquant de personnels par suite des saignées auxquelles on assiste depuis des années, il a été proposé que des agents de l'INRAP, en sous-emploi dans le contexte de l'absurde marché concurrentiel rappelé plus haut, viennent en renfort. Problème : cette opération, qui aurait pu être montée de manière intelligente, l'a

été dans le plus grand désordre, au cas par cas et sans vision d'ensemble. Du coup, ce qui aurait pu être une bonne idée a réussi à fâcher tout le monde et à creuser un peu plus la brèche entre l'INRAP et les SRA et cela dès l'actuelle phase d'expérimentation, bravo les énarques.

A cet égard, il est rappelé que le SNAC est le seul syndicat au sein duquel existe un secteur archéo qui regroupe SRA et INRAP. On constate que, dans d'autres organisations, il y a belle lurette qu'ils ne se parlent plus. Cette particularité devrait être mise en valeur dans le cadre des élections à côté d'autres caractéristiques du bilan de la section, telle que la très forte implication dans la défense des cas individuels (qui se multiplient en raison de la brutalité managériale).

## **Louvre**

Toujours du succès aux HMI (de l'ordre de 250 participants).

Un petit groupe de scientifiques est, semble-t-il, sur le point de rejoindre la section.

Dans une organisation générale qui fait de plus en plus la part belle au « mécénat » privé sous toutes ses formes, on peut craindre une lassitude du personnel qui se traduit par un désengagement à l'égard de certaines missions.

## **Administration centrale**

Sentiment d'une perte de sens généralisée, c'est la forme qui prime sur le fond.

Sentiment également que certaines directions, complètement dépassées, laissent pourrir les situations et imposent aux agents des directives contradictoires : on laisse tomber certains dossiers par incapacité globale, on baisse les bras, tout le monde fait semblant de ne rien voir.

Sentiment enfin d'une très grande fragilité de la structure, prise entre les feux croisés des réformes de restructuration, du projet CAMUS (densification des locaux) et des ponctions en termes d'emplois.

Bref, ça ne va pas bien et il faudra que nos professions de foi soient très actives sur ces thèmes d'organisation.

## **MUCEM**

Sans être aussi sauvage que celles du CNC et de l'INRAP, la direction locale n'en est pas moins coupée des personnels. En fait, son attitude constante oscille entre le mépris et le paternalisme. Il semblerait aussi que son dernier dada soit de propager de fausses informations...

On se souvient que l'établissement est coupé en deux entre le musée visitable au bout du Vieux Port et le Centre de conservation et de ressources au dessus de la gare Saint Charles. On se souvient aussi qu'au MUCEM le rôle des scientifiques maison est cantonné à l'inventaire et au récolement.

Dans ce contexte morose, le SNAC a là bas une section dynamique et en plein développement, qui réunit maintenant des personnels des deux sites (et des deux cultures professionnelles correspondantes). Les professions de foi devraient parler d'une part de ce qui rassemble : le fait qu'on aime travailler pour la culture et qu'on soit attaché à ses missions, d'autre part du rôle des scientifiques, et enfin d'une critique de l'organisation, notamment du partenariat public privé qui empoisonne la vie des agent.e.s du CCR.

## **CMN**

Le Centre des monuments nationaux gère 99 sites et son président a décidé qu'il était assez grand pour se passer du ministère, notamment au niveau des recrutements.

Du coup, un isolement grandissant des agents et, vue de l'intérieur, une conception plutôt abstraite et nébuleuse de ce qu'est le ministère de la culture.

Le SNAC n'est présent de manière significative que sur le domaine de Saint Cloud, c'est le plus gros monument du CMN, mais ça fait que nous sommes un peu isolés dans l'isolement, pour ainsi dire, situation rendant difficile l'établissement d'une liste et eu probable son succès aux élections.

Une opération de désenclavement va être tentée, notamment à partir du siège central de l'Hôtel de Sully, on verra bien.

En attendant, la filière sur laquelle nous sommes le plus présents, la filière « végétaux », est à l'évidence une filière dévastée. Nous répétons régulièrement au cabinet et aux directions qu'il faut mettre en place des concours réguliers de jardiniers, on va continuer d'insister.

## **Les élections**

Parallèlement à l'établissement des professions de foi, nous allons commencer, à partir du mois de mai, à monter les listes.

Et là, en local comme au niveau national, on s'attend à la même réponse qu'à chaque fois : tout le monde veut bien être sur les listes mais personne ne veut être en position éligible.

Donc, s'il vous plaît, camarades, on va essayer d'être positifs, si si...

Sinon on ne monte que des listes de non-éligibles, on aura l'air malins.

Prochains conseils : en juin, sans doute les 14 et 15 juin, et un autre fin septembre/début octobre.

¡ Hasta la victoria !