

La Culture
est votre choix,
vous défendre
est notre combat.

Cher.e.s collègues,

Le 6 décembre, vous êtes appelé.e.s aux urnes pour élire vos représentants dans trois instances de dialogue social :

Le comité technique ministériel (CTM), où sont évoquées toutes les grandes questions qui touchent à l'évolution du ministère de la culture, de ses services et de ses établissements.

Votre **comité technique de proximité**, c'est-à-dire le **CT** du service, du groupe de services ou de l'établissement où vous travaillez.

La **commission administrative paritaire (CAP, pour les titulaires)**, ou la **commission consultative paritaire (CCP, pour les contractuel.le.s)**, instance qui examine les dossiers individuels des agents (mutations, promotions, mesures disciplinaires, etc.).

Une autre instance importante, le **CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail)**, adossée à chaque comité technique, est constituée de membres nommés par les syndicats ayant obtenu des sièges au CT correspondant.

Donc, en votant pour le CTM, vous votez en même temps pour le CHSCTM, en votant pour votre CT de proximité, vous votez du même coup pour le CHSCT compétent pour votre service ou votre établissement.

Entre autres réformes rétrogrades, le gouvernement Macron a annoncé son intention de faire disparaître les CAP et les CHSCT au prétexte que cela prend trop de temps. La mise en œuvre d'un tel projet amoindrirait considérablement

les possibilités de défense des agents, ce qui est évidemment le but recherché. Ces suppressions d'instances ne devraient pas intervenir avant 2022, donc la mandature pour laquelle vous êtes appelé.e.s à voter le 6 décembre n'est, en principe, pas concernée. Cela nous donne un peu de temps pour tenter d'infléchir le projet. La pétition lancée par notre fédération contre la suppression des CAP et des CHSCT (accessible sur le site de la FSU) a obtenu 30 000 signatures, c'est bien, mais évidemment ce n'est pas suffisant. Il est important que les agents publics prennent la mesure des menaces qui planent sur leurs droits et se mettent en position de les défendre.

Des syndicats pour quoi faire ?

À quelque niveau que ce soit, les décideurs sont pris en permanence entre des exigences contradictoires : moyens limités, injonctions politiques, manque de personnels, délais raccourcis, concurrence, pression des usagers, etc. Si l'intérêt des agents ne parvient pas à s'imposer parmi toutes ces exigences, s'il n'est pas ressenti lui aussi comme une exigence incontournable, il n'y a absolument aucune chance que les responsables le prennent en compte.

Bien sûr, ils ne nous épargneront pas les grandes phrases habituelles : « Il faut redonner du sens », « la qualité de vie au travail est un enjeu essentiel », « il faut promouvoir l'engagement des agents », etc. L'expérience montre que, derrière la façade des éléments de langage appris à l'ENA, les politiques et les hiérarchies ne sont pas prêts à nous faire le moindre cadeau.

Pour s'en convaincre, il suffit d'un bref rappel de leurs actions récentes, menées sous la bannière de la





« RGPP », puis de la « MAP », et aujourd'hui de « CAP 2022 ». À chaque changement de président, on invente une nouvelle formule mais, sur le fond, un axe demeure : l'empressement des néolibéraux qui n'ont aucune intention de lâcher le pouvoir à prendre comme gibier de leurs fantasmes réformateurs les services publics et les agents qui vont avec. **Nous sommes des « privilégiés », nous coûtons « trop cher » et, en plus, nous « faussons la concurrence », disent-ils.**

Et il faut bien avouer qu'ils ne nous ont pas ratés : suppressions de postes, externalisations, mise en concurrence des agents entre eux, délire du « reporting », déménagements incessants, violences managériales diverses rendent aujourd'hui bien trop souvent notre quotidien invivable.

Le but de l'action syndicale est donc simple : faire en sorte que nos élites managériales (ministre, directeurs, chefs de service...) finissent par trouver plus facile de tenir compte de l'intérêt des agents que de l'ignorer, qu'ils n'aient pas le choix.

D'une manière générale, si les agents ne défendent pas leurs droits, personne ne le fera à leur place : rémunérations, organisation du travail, respect des missions et des métiers..., seule se révèle payante la défense collective correctement organisée.

Tout ce que nous avons obtenu au niveau national, ministériel ou local (accord de réactualisation, grille de rémunération, modification d'organigramme ou encore éviction d'un dirigeant particulièrement toxique), nous l'avons obtenu par une démarche collective.

Parfois l'épreuve de force est la seule issue possible car on ne peut gagner sur certains sujets, ou même tenter de limiter les dégâts de réformes régressives, que par la grève et la manifestation. Ce sont des droits constitutionnels et ce sont des outils de rapport de force dans le cadre réglé d'un régime démocratique.

Sur d'autres sujets, ou à d'autres moments, la négociation prévaut. Les instances concernées par l'élection du 6 décembre, les CT, CHSCT, CAP et CCP, en sont le cadre principal.

Plus la participation au scrutin sera importante et plus vos représentant.e.s, c'est-à-dire ceux et celles de vos collègues qui ont accepté de consacrer une partie de leur temps à ce travail d'intérêt collectif, auront du poids face aux hiérarchies et aux politiques.

La grève et la négociation — l'action syndicale et le dialogue social — sont les deux piliers de l'activité syndicale. Que l'un ou l'autre fasse défaut et on ne peut plus guère parler d'activité syndicale.

Qu'est-ce que la FSU. ?

La FSU. (fédération syndicale unitaire) est un ensemble de syndicats d'agents publics, titulaires et contractuels, de droit public et de droit privé. Elle est donc plus spécialisée que les grandes confédérations interprofessionnelles.

À l'origine, la FSU. est une fédération de syndicats relevant des champs de l'éducation, de la culture et de la recherche

Avec une action tournée massivement, depuis des décennies, vers la défense d'une fonction publique de carrières, elle est largement experte en ce domaine.

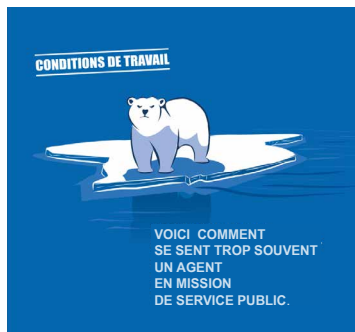
La FSU. à la Culture

Les syndicats actifs dans le champ de la culture, et particulièrement au ministère, sont :

- Le **SNAC** (syndicat national des affaires culturelles), présent dans tous les secteurs de la culture.
- Le **SNASUB** (syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques), actif au sein de bibliothèques (BNF, BPI, etc.).
- Le **SNESUP** (syndicat national de l'enseignement supérieur) qui couvre le champ du supérieur, y compris le supérieur culture.

Ce que la FSU. défend pour vous et avec vous

Les mandats généraux de la FSU., dans le domaine de la culture, concernent la défense des points suivants :



Une réelle reconnaissance des missions et des métiers qui leur sont liés.

Nous refusons que nos missions soient dévalorisées, marchandisées, externalisées car nous avons **une haute conception du service public qui exclut le modèle libéral d'un ministère réduit à un simple rôle de donneur d'ordre et de contrôle**. Notre défense des agents et de leurs missions repose sur une conception de la société où un État opérateur, et non pas seulement prescripteur, est au service de tous les publics.

Une fonction publique de plein exercice

Nous nous opposons au grignotage du service public culturel par le privé. Contrairement à ce qui est régulièrement asséné par le personnel politique, de droite ou de gauche, voire par nos propres hiérarchies, ces « externalisations » n'ont jamais fait la preuve ni de leur efficacité ni de leur économie.

En particulier, nous réclamons **la fin de la privatisation du secteur de l'archéologie préventive** : ses missions doivent être remplies par un service public de l'archéologie, comprenant les services de l'État et ceux des collectivités, mais il ne doit pas laisser de place à des entreprises privées qui ne visent que le profit et pratiquent le dumping social.

Pour la même raison, **nous nous opposons aux « partenariats public-privé »** dans le domaine de la culture, que ce soit pour la construction des réserves de certains musées (le MUCEM) ou pour la numérisation des ouvrages des bibliothèques. Les « PPP », eux aussi encensés par le personnel politique de droite et de gauche, sont une formule qui permet à l'État de masquer ses dépenses immédiates en les reportant sur l'avenir. Or cette dette cachée a un coût tant sur le plan financier que par la mainmise des entreprises affectataires sur les services et, de plus en plus, sur la diffusion des collections.

Un service public opérant sur tout le territoire qui soit garant de l'égalité des usagers pour l'accès aux pratiques et aux œuvres, et qui soit en mesure d'appliquer des règles identiques dans le domaine de la préservation du patrimoine (archéologie,

monuments historiques, archives).

Cela suppose que les DRAC et les UDAP (unités territoriales de l'architecture et du patrimoine) soient en mesure d'assurer réellement la présence du ministère sur l'ensemble du territoire.

Il faut pour cela leur redonner les capacités d'intervention, en moyens et en personnels, que les rétro-réformes de ces dix dernières années leur ont ôtées et les protéger contre les improvisations rendues possibles par les actuelles lois de décentralisation.

La loi MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles) permet un effilochage des services au gré des appétits locaux. Le ministère doit avoir une doctrine très ferme à cet égard : aucune délégation de compétence « à la carte », que ce soit dans le domaine du patrimoine, de la création, du spectacle ou des industries culturelles.

Une fonction publique de carrières

qui garantisse à tous les agents une progression de carrière décente avec, notamment, de réelles possibilités de passage de C en B et de B en A. Cela suppose l'organisation de concours réguliers (puisque les postes offerts à la progression au choix sont calculés sur une fraction du nombre de postes mis au concours), ainsi que le repyramidage et la re-qualification de l'ensemble des filières (administrative, technique, scientifique).

Une fonction publique statutaire

avec une vraie possibilité d'intégration, sur volontariat et selon des modalités qui ne lèsent personne, de tous les actuel.le.s contractuel. le.s dans des corps de fonctionnaires. Le « Sauvadet » n'a eu, à cet égard, que des résultats décevants.

Nous sommes pour qu'une possibilité de titularisation soit offerte aux agents de tous les services et de tous les établissements du ministère, y compris les EP réputés entièrement dérogatoires (CNC et INRAP).

On sait qu'un des grands fantasmes macroniens est de généraliser le recours au contrat dans la fonction publique, préférant un recrutement par affinités à un recrutement sur concours.

La FSU réaffirme son attachement au statut général qui, seul, garantit l'indépendance des agents vis-à-vis des lobbies économiques et politiques et les met à l'abri des pressions pouvant émaner des usagers et des élus.

Une intégration de l'indemnitaire (les primes) dans l'indiciaire (le salaire principal) au taux le plus favorable

Le salaire indiciaire est transparent et facteur d'égalité, les primes sont facteurs d'inégalité et ouvrent la porte au favoritisme et à l'arbitraire.

Nous sommes notamment opposés à toutes les formes de « primes au mérite » qui engendrent une caporalisation des rapports hiérarchiques et mettent l'accent sur certaines activités facilement évaluables et quantifiables au détriment de l'ensemble des actions que requièrent les missions de service public.

L'intégration des primes dans le salaire principal était l'un des principaux « arguments de vente » des réformes dites « PPCR ». Il est fort dommage que, à l'arrivée, ce transfert « primes-points » se soit révélé aussi marginal. Il faudrait à cet égard une véritable politique et non une mesure gadget.

L'égalité de traitement des fonctionnaires est un principe fondateur du droit public.

La FSU. réaffirme la nécessité d'une conception ambitieuse de la culture, avec une vraie politique culturelle

Que la rentabilité économique du secteur culturel doive être constamment rappelée par la ministre pour tenter d'exister face à son collègue du budget est déjà quelque chose de singulièrement irritant, mais que ce même discours nous soit servi en interne par nos propres énarques est proprement inadmissible.

La mission scientifique du ministère doit être réaffirmée. Cela passe par des partenariats ambitieux avec les institutions d'enseignement supérieur et de recherche. Cela passe aussi, et surtout, par une reconnaissance en interne des métiers et des missions de la filière scientifique. Dans cette optique, les corps de recherche doivent voir leur sécurité statutaire assurée, notamment via l'organisation régulière des concours.

Le ministère de la culture est porteur de missions essentielles pour la démocratie : aide à la création, démocratisation culturelle, protection du patrimoine, il doit être défendu et ses agents doivent pouvoir exercer leurs missions dans des conditions correctes.



Dans une situation dégradée, la détermination et la solidarité sont des atouts essentiels



**VOTEZ LE
 6 DECEMBRE
 2018
 VOTEZ
 SNAC-FSU**

SNAC FSU,
 61 Rue de Richelieu
 75002 PARIS.
 01 40 15 51 34.
 snac-fsu@culture.fr
F.S.U