

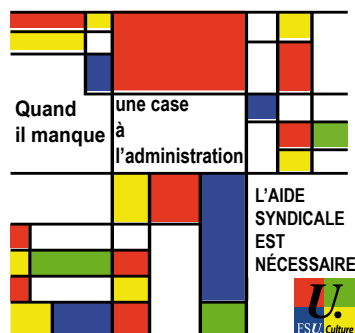
Elections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022

Profession de foi de la FSU. Culture (fédération syndicale unitaire) au Ministère de la Culture

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

Ni milliardaire, ni présentateur TV,
ni général, ni évêque !

Non à la
marchandisation
de la
Culture



Chères et chers collègues,

Du 1er au 8 décembre vous êtes invités à voter pour l'élection de vos représentants dans les instances de « dialogue social » qui vous concernent.

Comme en 2014 et 2018 vous allez voter pour trois instances distinctes :

- Le Comité social d'administration ministériel du ministère de la Culture (nouvelle dénomination du « Comité technique ministériel ») le **CSA**.
- Le Comité social d'administration de votre établissement ou de votre direction (idem).
- Votre **CAP** (Commission administrative paritaire pour les titulaires) ou votre **CCP** (commissions consultative paritaire pour les contractuels).

Au-delà du changement de système de vote (**le vote électronique** a été imposé en interministériel sans discussion possible), les évolutions les plus notables concernent l'amointrissement des prérogatives des CAP (qui ne donnent plus leurs avis concernant les promotions et les mutations) et la **disparition des CHSCT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que nous avons mis trente-cinq ans à rattraper le privé dans la défense des conditions de travail, on nous les a supprimés en moins de huit ans).

Bref, sous Macron, le dialogue social est à l'aune de tout le reste : au garde à vous.

Mais du coup, ce n'est pas une raison pour leur laisser le champ libre. Ce n'est pas parce que le pouvoir politique vire à l'autoritarisme qu'il faut renoncer à se saisir des outils qui permettent de maintenir un minimum de démocratie, dans notre cas de démocratie sociale.

Le « dialogue social » d'accord, mais relié à l'action collective.

Les instances de dialogue social sont donc – temporairement – amputées d'une partie de leurs prérogatives, mais elles demeurent ce qu'elles étaient de toute façon : **des instances consultatives**. Ni les CAP ni les CT n'ont jamais eu pour fonction de décider, elles étaient et elles demeurent des lieux où la parole des personnels s'exprime en amont de décisions qui sont prises par les hiérarchies. Ces temps-ci, il est vrai que les hiérarchies n'écoutent pas grand-chose, et si elles écoutent elles n'en tiennent généralement pas compte.

Elles ont tort.

Quand on voit l'état de nos services et de nos établissements, on ne peut pas dire que leur façon de diriger soit à ce point performante qu'elles puissent se passer de l'avis des personnels.

Certes, une bonne partie la haute fonction publique a depuis des années fait sécession d'avec la fonction publique ordinaire (nous tous). Même s'il y a d'heureuses exceptions (des chefs qui délèguent, font confiance et valorisent le travail de leurs subordonnés), cette haute fonction publique se comporte pour l'essentiel comme une caste dirigeante qui travaille à ses propres intérêts et n'écoute guère qu'elle-même. Elle s'enferme dans un discours auto-satisfait souvent totalement coupé de la réalité des services. **Mais malgré la puissance de sa comm' institutionnelle, elle n'arrive plus à convaincre grand monde sur sa capacité et sa volonté à garantir le sens de nos missions, nos conditions de travail et l'équilibre de l'ensemble en termes d'emplois et de rémunérations.**

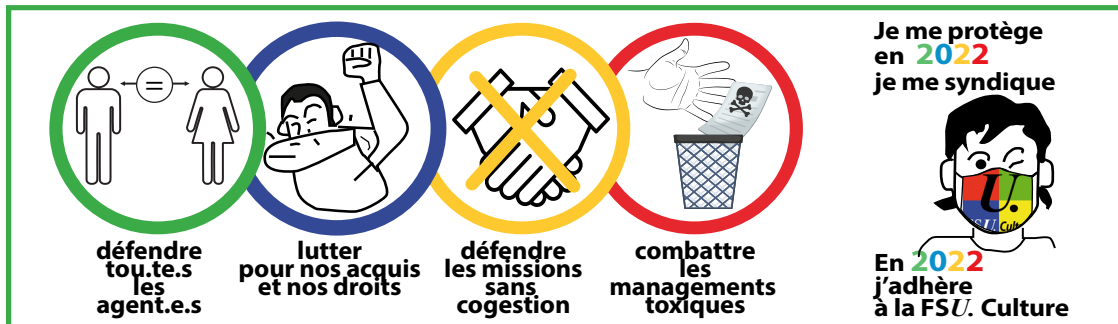
Alors, **la défense de nos missions** (auxquelles certains voudraient substituer des « objectifs »...), **de nos conditions de travail** (soumises à une organisation défaillante, abîmées par les déménagements, des « densifications », victimes de l'aliénation à l'outil numérique, etc.) **et de nos emplois** (soit on embauche du monde, soit on diminue les « objectifs », mais on arrête de surcharger les agents qui ne sont pas des bêtes de somme !) **doit se faire de manière combative** dans et en dehors des instances.

En dehors des instances, en recréant des **solidarités sur le lieu de travail** pour résister à la pression hiérarchique (tout seul, c'est fichu, la pression est trop forte).

Dans les instances, en continuant à imposer nos thèmes, parfois dans l'échange mais parfois aussi de manière polémique, sans nous laisser enfermer dans les ordres du jour des directions et sans entrer dans un jeu de complicité sous prétexte de se montrer « raisonnables et constructifs ».

Quand nous devons défendre nos collègues contre l'arbitraire hiérarchique et les réformes catastrophiques, être « raisonnables et constructifs » c'est être combattifs, penser autrement, c'est être naïfs.

F.S.U



En votant pour la FSU Culture, c'est pour ce type de « dialogue social » que vous vous prononcez, pas pour une position tiède de bénis oui-oui qui acceptent de croire que tout va bien parce que la hiérarchie le leur dit.

Le dialogue d'accord, mais associé à une action collective de défense au quotidien, pas hors sol.

Et ça marche !

L'action, ce n'est pas systématiquement la grève, le blocage et la manifestation. Même si ce sont des outils militants efficaces, indispensables dans certaines situations, il ne faut pas réduire l'action syndicale à ces formes-là.

L'action est un travail au jour le jour de reprise en main de son travail, et dans le même temps d'organisation de solidarités. Reprise en main car face à la violence managériale le travail peut devenir toxique, solidarités parce qu'on n'arrive à rien tout seuls.

L'accompagnement individuel est une modalité d'action : entendre ce que les collègues ont à dire, surtout lorsqu'ils sont cabossés par la malveillance managériale, assurer une défense face à un risque disciplinaire, assister un agent lors d'un entretien intimidant ou obtenir de bonnes conditions (financières entre autres) lors d'une rupture conventionnelle, voilà autant d'actions qui, au jour le jour, permettent de rétablir des injustices. Et personne, pas même ceux qui répètent comme une rengaine que « les syndicats ça ne sert à rien », ne peut en nier l'utilité et l'efficacité.

Mais cela ne constitue pas le cœur du travail syndical même si certains, notamment certaines directions, aimeraient bien le voir s'y réduire.

Pour la FSU Culture, l'objet principal de l'activité syndicale consiste à ouvrir des droits à des collectifs, à constituer des collectifs de résistance, à aider des collectifs de travail à lutter contre les forces qui menacent de les dissoudre.

Et le collectif considéré peut être aussi bien l'ensemble des agents du ministère que les collègues d'un service ou les membres d'un corps. Dans tous les cas il s'agit d'un destin commun, d'intérêts communs, d'adversaires communs aussi, et le travail à accomplir se fait à la fois dans les instances et hors des instances.

Ce travail passe par le contact, l'écoute, l'information, par la construction d'un rapport de force visant à placer les collègues dans une situation plus favorable.

De cette façon, et au prix d'un travail opiniâtre, le travail en instance donne des résultats qui peuvent se traduire par l'éloignement d'un chef particulièrement toxique, par l'élaboration d'une circulaire ou d'un accord (de déprécarisation, d'utilisation de l'informatique, etc.) ou par l'évolution d'un cadre d'emploi ou d'une grille de rémunération. Tout cela passe par la négociation, mais

la négociation sans un certain degré de mobilisation collective revient à faire de la figuration et ne mène à rien. La négociation n'est pas une fin en soi, c'est un outil de dialogue social certes, mais qui tire sa puissance de ce qui se passe en dehors de l'instance.

Ceci implique une certaine attitude de la part des représentants du personnel. Pour la FSU Culture, **vos représentants, ceux que vous élirez si vous votez FSU, parlent en instance pour leurs collègues mais pas à leur place.** Etre syndicaliste, être représentant du personnel, cela signifie qu'on travaille en permanence avec les collègues, qu'on les informe et qu'on prend en permanence leur opinion sur les sujets qui les concernent. Et cela est vrai quelle que soit la taille du collectif concerné.

Quelques exemples

La FSU Culture est particulièrement attentive **aux violences sexistes et sexuelles** et aux situations de **discriminations et de harcèlement**.

Que ce soit à l'Ecole des Beaux-arts où, en lien avec les organisations étudiantes, nous avons lutté contre l'ambiance délétère de certains ateliers, ou au C2RMF au sein duquel un système d'humiliation et de discrimination sexiste s'était mis en place, c'est grâce à la lutte et au travail militant que le « dialogue social » a pu produire des résultats.

Dans le cas du C2RMF, nous avons procédé à la fois à un recueil des éléments constitutifs d'un harcèlement d'ambiance sordide (lorsque des hommes en position hiérarchique appellent les femmes « les nichons »...) et à une étude statistique démontrant une politique de mise à l'écart systématique des femmes de l'encadrement intermédiaire dans l'attribution des missions intéressantes et des directions de programmes de recherche. C'est grâce à ces deux outils, et à une mobilisation interne, qu'une démarche auprès de la tutelle a permis de mettre un terme à cette situation scandaleuse.

Autre exemple récent : le télétravail.

« Boosté » comme chacun sait par la pandémie, il reconfigure durablement les organisations du travail et recèle autant de dangers que d'améliorations potentielles. **La FSU Culture n'a aucun dogme à ce sujet.** Conscients à la fois des pièges (perturbation de la sphère privée, flicage, perte du collectif, aubaine pour les directions qui veulent réduire les locaux, etc.) autant que des possibilités (réduction du stress, de la fatigue, diminution du temps passé dans les transports, possibilité d'une organisation plus souple, etc.), nous n'avons pas à décréter a priori telle ou telle position.

En revanche, nous avons informé les collègues et nous avons



rappelé que tous, nous avons des droits, et qu'il était de mauvaise politique de la part des directions de tenter de les réduire en douce. Dans le même temps, nous avons lancé une enquête sur le sujet alors que le ministère, refusant d'établir une doctrine nationale, refusait du même coup de lancer ce type d'enquête. Et bien sûr, nous vous avons fait un retour avec des résultats suffisamment solides (près de mille réponses au questionnaire, merci à vous !) pour que nous puissions (nous et vous, tout le monde) retourner à des discussions plus informées avec les directions et, pour chaque collègue, prendre des décisions individuelles en connaissance de cause.

Dernier exemple : **la filière recherche**. Le ministère s'enorgueillit d'avoir des chercheurs mais il avait depuis des années cessé de s'en occuper, laissant les collègues bloqués dans leur évolution de carrière, sans concours, sans reconnaissance, rien.

L'organisation d'un concours « recherche » est très spécifique, elle réclame un savoir faire particulier en matière RH qui pose des problèmes à partir du moment où le ministère en organise tellement rarement que, le bureau des concours ayant totalement renouvelé ses effectifs, plus personne dans l'administration ne se souvient de la méthode à utiliser.

Mais nous on se souvient ! **Un syndicat c'est, entre autres choses, une mémoire collective des luttes et des organisations, à la disposition des collègues.**

Aussi, quand le ministère décide d'organiser un concours d'ingénieur de recherche, les choses se passent mal. La FSU Culture entame alors un bras de fer avec le service des ressources humaines tout en informant pas à pas les premiers intéressés - les ingénieurs d'études susceptibles de se porter candidats - et en tenant compte bien sûr de leurs réponses.

Total : le concours n'est pas annulé, ce qui aurait posé d'énormes problèmes, mais le ministère s'engage à en organiser un deuxième dans les deux ans.

C'est un bon début mais évidemment ça ne suffit pas, nous réclamons de la part du ministère une attitude un peu plus responsable dans la gestion des corps dont il a la responsabilité et, notamment, **des concours réguliers pour tous les corps techniques et tous les corps scientifiques**. Cela suppose de renforcer le bureau des concours tout comme il faut renforcer d'urgence l'ensemble du service des ressources humaines du ministère.

Pour la FSU Culture, **l'état de la fonction RH au ministère est aujourd'hui critique** par suite de dégraissages et de mauvaises décisions d'organisation. Or, les RH sont des collègues dont les usagers sont ... nous-mêmes, les agents du ministère. Si les services RH faillissent, c'est la carrière de tout un chacun (rémunérations, avancements, congés,

formation, retraite, santé, etc.) qui est menacée. Il n'y a pas que le bureau des concours, la fonction RH ayant été distribuée, en mode confettis, à des « RH de proximité », c'est tout l'édifice qu'il faut revoir et consolider. En affaiblissant les services de centrale, des champs entiers de compétences se sont perdus et le réseau (le collectif de travail RH) a été considérablement affaibli.

Total, les « RH de proximité » font ce qu'ils peuvent, la plupart du temps avec un grand souci de l'intérêt de collègues, mais dans des conditions de travail aberrantes.

RH : le mot est très vilain, nous l'employons parce que, pour le moment, nous n'avons pas le choix mais il s'agit des services du personnel. **Nous ne sommes ni des ressources ni des « ETP » nous sommes des agents du ministère de la Culture et de ses établissements.**

Télétravail, filières, concours, fonction RH, nous avons lutté pour améliorer les situations, comme nous avons lutté pour la sauvegarde des DRAC, des DAC (victimes de la rapacité des préfets), des UDAP, et pour le maintien des SCN. **Avec vous, nous continuerons.**

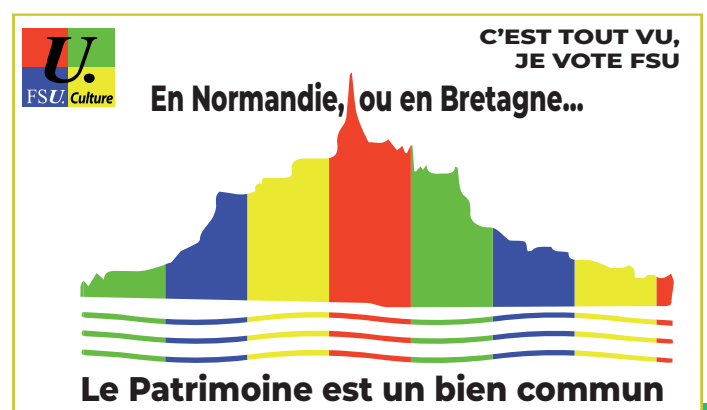
Qui sommes-nous ?

La FSU (Fédération syndicale unitaire) syndique les agents publics, titulaires et contractuels, et défend les valeurs, les missions et les métiers du service public.

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

- **Créée par des agents publics pour des agents publics**, elle est plus spécialisée que les grandes confédérations interprofessionnelles.

- **La FSU est la première force syndicale de la fonction publique de l'État** en interministériel. Elle milite pour la défense du statut général de la fonction publique.





La FSU Culture défend l'ensemble des personnels, administratifs, techniques et scientifiques, quels que soient leurs statuts.

- Elle lutte sans relâche pour **des augmentations de salaire** pour toutes et tous en mettant l'accent sur une mise à niveau des grilles de rémunération.

- Elle porte une attention particulière aux **conditions de travail**.

- Elle dénonce notamment les surcharges dues aux mauvaises organisations du travail, les projets bâclés de déménagement et de réorganisation mal calibrés et plus largement la **violence managériale** sous toutes ses formes.

La FSU culture pratique un syndicalisme de transformation sociale, elle « n'accompagne » pas les réformes toxiques, elle les combat.

- Elle lutte contre les réformes désastreuses pour la qualité du service public et les conditions de travail des collègues.

- Elle milite pour plus de **justice sociale**, dans la société comme dans le ministère où elle combat toutes les formes de précarité.

- Le travail syndical, pour la FSU Culture, consiste à **ouvrir des droits à des collectifs**, aussi bien par l'action (grèves, mobilisations) que par le dialogue (instances, négociations).

**Ni ressources
Ni ETP
AGENTS du
ministère de la
Culture et de ses
établissements**

**La FSU culture pratique
un syndicalisme de
transformation sociale,
elle
« n'accompagne » pas
les réformes toxiques,
elle les combat.**

Du 1er au 8 décembre 2022 votez pour vos représentants au CSAM et au CSA de proximité



1 Frédéric MAGUET	Secrétariat Général	16 Laure FERRY	INRAP Siège
2 Corinne CHARAMOND	Inrap centre-Ile-de-France	17 Patricia FLEURY	AC – Secrétariat général
3 Benoît ODE	DRAC Occitanie, SRA	18 Jean-Cédric DELVAINQUIERE	AC - SG - DEPS
4 Laetitia GODFRIN	Archives nat. d'Outre-Mer	19 Lisberte JOSEPH	DAC Guadeloupe
5 Jean-Pierre DEGARDIN	AC-Secrétariat Général	20 Fara RALIARIVONY	INHA
6 Pascale ARAUJO	DRAC Centre-Val-de-Loire	21 Blaise CHABANIS	AC – DGCA
7 Jean-François BESANÇON	BNF	22 Ariane DOR	DRAC Occitanie, CRMH
8 Catherine MERLHIOT	CNC	23 Frédérique ZAMPA	CNSAD
9 Arnaud BOSSUYT	ENSBA	24 Samy HASSID	Musée du Louvre
10 Céline ALCAZAR	Musée du Louvre	25 Muriel BARBIER	Mobilier national
11 Yannick Henrio	BPI	26 Marie-Hélène THIAULT	AC – DGPA
12 Anne-Solenn LE HO	C2RMF	27 Jean-Pierre OUM-OUM	INRAP Centre Ile-de-France
13 Marc LOUAIL	DRAC BFC, UDAP58	28 Stéphanie TOURON	LRMH
14 Nelly LE MEUR	DRAC Pays-de-la-Loire, SRA	29 Sylvie SERRE	INRAP Centre Ile-de-France
15 Jean-Pierre JOLLIVET	DRAC ARA, UDAP 03	30 Philippe FAJON	DRAC Normandie, SRA

**VOTEZ DU
1er AU 8
DECEMBRE 2022
VOTEZ
FSU.**

SNAC FSU
61 Rue de Richelieu
75002 PARIS
01 40 15 51 31
snac-fsu@culture.fr
F.S.U