



Culture au poing

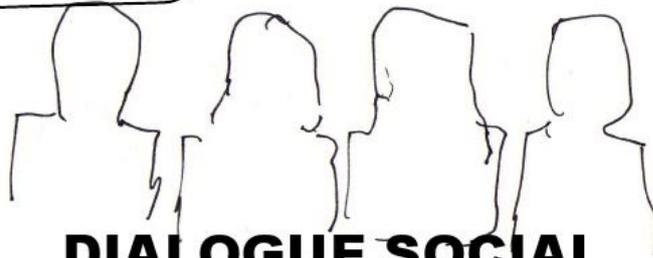
E d i t o

Non à la délocalisation du Ministère !

Le projet sera présenté au CIE. Le coût, on ne peut pas vous le donner. Les sites choisis c'est secret. La valeur des immeubles que nous vendons, vous comprendrez que nous ne pouvons pas vous la communiquer. Comme vous voyez, on est dans la transparence absolue. On vous a tout dit!



La Ministre est très attachée aux conditions de travail des agents du MCC. Elle les défendra avec force... ... si France domaine lui donne son accord.



DIALOGUE SOCIAL

Le Journal de la CGT-Culture

ISSN : 2426-2218

N°9 Décembre 2015

CGT-Culture
61, rue de Richelieu
75002 PARIS
01 40 15 51 70
cgt-culture@culture.gouv.fr
www.cgt-culture.fr
rejoignez-nous sur facebook !



Sommaire... Sommaire... Sommaire

- Page 1** Édito
Page 2 Levée de la dérogation, c'est l'heure de la mobilisation !
Page 3 PPCR : un déni de démocratie de la part du Gouvernement
page 3 700 suppression d'emploi au Ministère depuis 2012
Page 4 Formation initiale : la responsabilité du ministère vis-à-vis des apprentis
Page 5 La formation professionnelle un enjeu social et sociétal
Page 5 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
Brève Au pays de Candy...
Page 6 Après le traité transatlantique, voici le traité transpacifique
En pages centrales (7,8,9,10) : Dossier Spécial sur les Ecoles Nationales Supérieures d'Art
Page 11 Politique immobilière, déménagement, organisation du travail
Brève Moyens des CHSCT : les droits ne s'usent que lorsqu'on ne s'en sert pas !
Brève Non à la délocalisation du ministère de la Culture. La lutte continue !!!
Page 13 Hommage
Page 14 Charte des élu-es et madaté-es CGT
Brève La CGT, un syndicat pour tous (les âges)
Brève Page de promotion : « 1336 : à boire sans modération ! »
Page 16 Vous avez dit COP21



Actu

Levée de la dérogation C'est l'heure de la mobilisation !

La loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » prévoit la levée de la dérogation de l'emploi dans la Fonction publique. Cela signifie que les agents contractuels recrutés dans les établissements publics dérogatoires du ministère auraient la possibilité d'être titularisés. Concrètement, comment ça marche ?

Service public = emploi titulaire

Le Statut Général de la Fonction publique pose un principe fondamental : tous les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics doivent être occupés par des fonctionnaires (article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983). Cependant il existe de nombreuses exceptions à la règle.

L'exception de la dérogation

En effet, le Statut Général permet aussi à certains établissements de recruter des contractuels sur tout ou partie de leurs emplois (article 3.2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984). Ces établissements figurent sur une liste établie par décret du Conseil d'État, d'où l'appellation « décret-liste » (décret n°84-38 du 18 janvier 1984). Il en existe sept au ministère de la culture auxquels s'ajoutent deux établissements dérogatoires dits « législatifs ». Cela signifie que la dérogation est inscrite dans le statut même de ces établissements créés par la loi : loi du 25 octobre 1946 pour le CNC et loi du 17 janvier 2001 pour l'INRAP. Au total, plus de 5.000 agents sont concernés à la Culture.

Pourquoi la dérogation ?

La dérogation est permise lorsque les établissements ne peuvent pas employer de fonctionnaires du fait de la spécificité des missions et des métiers. En réalité, l'administration a largement abusé de cette possibilité de déroger à la règle de droit commun. Car à y regarder de près, les missions et métiers des établissements dérogatoires du ministère de la culture n'ont absolument rien de spécifiques. Il s'agit avant tout de missions de service public !

Pourquoi être fonctionnaire c'est mieux ?

Dans le cas de levée de dérogation, les agents concernés n'auront aucune obligation de passer titulaire. La CGT défend ainsi le « droit d'option ». L'important est d'ouvrir un droit nouveau aux agents qui auront le choix d'en faire usage ou non. Le statut de fonctionnaire reste néanmoins beaucoup plus protecteur que celui de contractuel en matière de :

Mobilité : possibilité de demander une mutation sur tout le territoire et dans tous les services et établissements du ministère. Possibilité de demander un détachement dans la Fonction publique territoriale.

Retraite : le montant de la pension est calculé sur les six derniers mois qui, pour un fonctionnaire, sont nécessairement les meilleurs en termes de rémunération (au lieu des 25 meilleures années pour les contractuels).

Carrière : possibilité de promotions, possibilité d'évolution grâce aux concours internes et examens professionnels.

Egalité d'accès à l'emploi public : afin d'éviter des recrutements de gré à gré et donc arbitraire, le législateur a prévu que la règle générale

d'accès à la Fonction publique devait être le concours. Ce principe est le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme et du favoritisme.

Négociations à la traîne

Dès 2012, des négociations ont été initiées à la demande de la CGT-Culture. Dans un premier temps le ministère s'est montré favorable à la levée de toutes les dérogations. Ne devaient rester dérogatoires que les emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires (ex. les informaticiens), donc très à la marge. Malheureusement le ministère a reculé si bien que les négociations se sont interrompues. Aux dernières nouvelles, elles devraient reprendre au premier semestre 2016. Nul doute que certains dirigeants des établissements publics dérogatoires, bien que eux-mêmes fonctionnaires..., font tout pour ne pas sortir de la dérogation et garder la main sur les recrutements de personnel. A l'heure actuelle, ces dirigeants s'affranchissent aisément de l'autorité de la Ministre en faisant valoir leurs velléités coûte que coûte au détriment de la Loi, des missions de service public et de la carrière des agents. Cela démontre la nécessité de construire un rapport de force avec les personnels..

Les établissements publics dérogatoires au ministère

Sept établissements dérogatoires inscrits au décret-liste :

- ▶ le CMN (Centre des Monuments Nationaux),
- ▶ l'OPPIC (Opérateur du Patrimoine et des Projets Immobiliers de la Culture),
- ▶ Le Centre Georges Pompidou,
- ▶ le Palais de la Porte Dorée,
- ▶ le Musée du Quai Branly,
- ▶ le Musée Rodin
- ▶ le Château de Versailles.

Deux établissements dérogatoires législatifs :

- ▶ le CNC (Centre National du Cinéma)
- ▶ l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives)

Actu**PPCR : un déni de démocratie de la part du Gouvernement**

La CGT-Culture lors de sa commission exécutive du 27 août 2015 s'était prononcée pour la signature de l'accord considérant que celui-ci n'allait pas à l'encontre des intérêts des fonctionnaires. Il en a été autrement pour les organisations CGT représentant les trois fonctions publiques qui ont pris la décision de ne pas le signer pointant les multiples insuffisances du texte proposé. Si les avancées sont notables, relèvement des grilles, passage de 4 à 3 grades pour la catégorie C, elles sont néanmoins insuffisantes pour apposer la signature de la CGT au bas de ce texte.

Bien évidemment, le contexte d'austérité, les suppressions de postes, le gel du point d'indice, que subissent les agents de la Fonction publique depuis de trop nombreuses années n'est pas étranger à cette décision.

Le point d'achoppement réside également dans le calendrier proposé puisque les principales mesures entreront en application seulement à

partir de 2017 engageant le futur gouvernement dont l'orientation en la matière sera plus qu'incertaine.

Reste que malgré l'absence d'accord majoritaire (Sud et FO ayant également refusé d'apposer leur signature) et contrairement à la loi sur le dialogue social, le gouvernement a annoncé sa volonté d'appliquer l'accord de façon unilatérale. Habitué aux passages en force quand les votes sont contraires à ses attentes, le Premier Ministre reste sourd aux points de blocage et fait preuve une nouvelle fois d'un autoritarisme d'un autre âge.

Mis à la diète avec le gel de la valeur du point, confrontés aux suppressions d'emplois et à la mise à mal des missions publiques, les agents de la Fonction publique savent très bien qui du gouvernement ou des organisations syndicales, particulièrement la CGT, protège au mieux leurs intérêts.

Depuis 2012, plus de 700 suppressions d'emplois. Merci François !

Les projections de 2012 à 2016

Bien difficile au ministère d'avoir une connaissance exacte par l'administration de l'étendue des suppressions d'emplois depuis 2012. Alors on a été voir les documents budgétaires remis au parlement à chaque discussion sur le projet de loi de finances.

A la lecture de ces documents, les suppressions d'emplois projetés sont de 427 entre 2012 et 2016. Ce chiffre a été confirmé par le directeur de Cabinet. Mais entre ce que projette l'administration et ce qu'elle fait, il y a toujours un delta et un décalage chronologique ...

La réalité de 2012 à 2014 : explications

La « vérité des prix » est tout autre. Toujours faute d'une documentation ministérielle disponible, il est nécessaire d'avoir recours à la documentation budgétaire communiquée au Parlement mais cette fois plus de six mois après la fin de l'année écoulée car il s'agit du budget de l'Etat tel que réalisé. Il faut donc un peu de temps pour connaître avec précision l'ampleur des dégâts. En revanche, une fois qu'on a pris connaissance...

A titre d'exemple, les établissements patrimoniaux ont payé un lourd tribut. L'Inrap (-156 emplois), la BnF (-128), le Louvre (-50), la RMN (-40), l'Opéra de Paris (-18) et les Arts décoratifs (-17) concentrent une grande partie des suppressions. Pire, au Louvre par exemple, l'ouverture des salles des arts de l'islam et la réouverture de celles des objets d'art se sont réalisées en maintenant ces suppressions.

Les petits établissements, contrairement à ce qu'a pu dire le ministère, ne sont pas totalement épargnés notamment les musées Henner et Moreau qui connaissent une baisse d'effectifs de près de 14% entre 2012 et 2014. D'autres établissements connaissent meilleure fortune sans pour autant pavoiser : le CMN bénéficie de 19 emplois supplémentaires, Fontainebleau et Orsay de 5 emplois en plus chacun toujours sur la même période. Néanmoins, les tensions sur l'emploi restent très

fortes et les personnels connaissent toujours des conditions de travail dégradées d'autant que la fréquentation des sites n'a cessé de croître. Les conditions d'accueil des visiteurs restent donc difficiles.

Mais ceci n'est qu'un exemple ; les suppressions d'emplois au Ministère, d'après les documents communiqués au Parlement, s'élèvent à près de 681 postes entre 2012 et 2014. Il est fort probable qu'à la fin de l'année 2015, le chiffre de 700 suppressions soit dépassé et ceci sur l'ensemble du ministère, à savoir l'administration centrale, les services à compétence nationale, les directions régionales des affaires culturelles, les établissements publics et associations.

Fruit de la lutte quotidienne

Les plans de résorption de la précarité ont permis de stabiliser 160 collègues en CDI entre 2013 et 2016 à l'Inrap, 100 au CMN et, dans le cadre de la loi Sauvadet, 415 agents ont été reçus au concours et 124 agents sont déjà été titularisés.

Remettre la culture au rang des priorités, comme le claironne le Premier ministre, c'est aussi redonner les moyens au ministère de retrouver sa place, son rôle et son expertise. 700 suppressions d'emplois, ce sont 700 suppressions de métiers et compétences. C'est pourquoi, la CGT-Culture exige l'arrêt des suppressions d'emplois, un plan de résorption de la précarité et la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour permettre au Ministère d'assurer ses missions de service public au service de tous et garantir sa pérennité. C'est aussi cela un Ministère de plein exercice.





Actu

Formation initiale : la responsabilité du ministère vis-à-vis des apprentis

Après les «emplois d'avenir» et le «service civique» : le ministère accueille des apprentis

Au ministère de la culture, après les 235 recrutements « Emplois d'avenir » prévus en 2016 (158 recrutés en 2015), plusieurs centaines de missions prévues pour des jeunes dans le cadre du « Service civique », voici les 94 projets de recrutement d'apprentis prévus pour l'année scolaire 2015/2016.

Sachant que le Secrétariat général du ministère reconnaît lui-même en CTM, que les « Emplois d'avenir » correspondent en fait essentiellement à des recrutements sur des besoins permanents à temps complet des établissements publics contrairement aux recommandations de l'instruction de la ministre du 7 décembre 2012, nous ne pouvons nous empêcher de faire le rapprochement entre la déferlante de ces centaines de postes aux statuts « exotiques » et la suppression dans le même temps de 681 postes statutaires réalisée au sein du ministère par ce gouvernement depuis 2012. L'hypocrisie est à son comble, quand la parole gouvernementale dit donner la priorité à l'emploi des jeunes en inventant des dispositifs permettant de les sortir des statistiques du chômage et dans les faits de sabrer dans les emplois publics privant ces mêmes jeunes de recrutements dans les services publics !

L'apprentissage : la formation des jeunes

Nous sommes bien obligés de rappeler ce contexte politique, parce qu'en même temps la CGT est favorable à la formation professionnelle des jeunes, notamment par l'apprentissage quand celui-ci est partie prenante de la formation initiale des jeunes et s'inscrit dans une démarche pédagogique spécifique. L'apprentissage doit représenter un véritable choix et la formation suivie doit permettre réellement d'obtenir un emploi stable et qualifié et non représenter une aubaine budgétaire « pas chère » pour suppléer les postes manquants dans les services et les établissements. Les propositions de stages d'apprentissage doivent répondre à des conditions pédagogiques de très haute qualité, en particulier quand c'est le service public qui les met en œuvre. Ce dernier doit être exemplaire quant aux meilleures conditions de travail et de rémunération possibles de ces apprentis et aux droits de ces salariés découvrant le monde du travail du secteur public !

Le ministère de la culture a présenté au CTM son plan de développement de l'apprentissage au sein de ses services et établissements qui s'inscrit dans l'objectif de 4000 apprentis dans la Fonction publique de l'État dont au moins 60 pour la rentrée scolaire 2015 et 125 pour celle de 2016.

La CGT-Culture a donc rappelé à la ministre ses exigences. En tout premier lieu celle de la qualité pédagogique des stages d'apprentissage qui passe par :

- ▶ l'absolue adéquation entre la qualification du poste proposé (catégorie A, B ou C), le niveau de diplôme visé (niveau I-II-III d'enseignement supérieur – niveau IV du bac – niveau V CAP, BEP) et la qualification du maître d'apprentissage qui est un agent public du ministère de catégorie A, B ou C. Or, sur les 94 recrutements proposés, 9 ne sont déjà pas en conformité avec cette règle.
- ▶ la nécessité de mentionner dans les contrats d'apprentissage la qualification du poste occupé (A, B ou C) et le nom et le niveau de qualification du maître d'apprentissage. Or, le contrat d'apprentissage type CERFA présenté

par l'administration au CTM ne répond pas à ces critères et est totalement inadapté aux emplois du service public (n° SIRET, nom et code IDCC de la convention collective applicable, ...)

- ▶ l'adéquation entre le niveau du diplôme visé (de V à I) et la rémunération de l'apprenti selon les grilles de qualification A, B et C en vigueur dans les services et établissements du ministère, les primes et indemnités diverses. Or seule une rémunération en % du SMIC est envisagée par le ministère de la culture alors même que seuls 70 % des projets correspondent à un niveau de catégorie A et 20 % de catégorie B,
- ▶ la formation systématique des maîtres d'apprentissage à la pédagogie professionnelle des apprentis et la garantie d'un temps réservé sur leur charge de travail consacré à l'apprentissage,
- ▶ la garantie d'accorder aux apprentis des congés spéciaux rémunérés en nombre de jours suffisamment important pour la préparation de leur diplôme.

Mais aussi les apprentis ont des droits :

- ▶ droit de se syndiquer, droit de grève, le droit d'être défendu devant les Prud'hommes, le droit aux indemnités chômage;
- ▶ droit aux transports collectifs, la CGT demande la prise en charge à plus de 50 % des cartes d'abonnement de transport collectif par l'employeur
- ▶ droit à la restauration collective avec une prise en charge complète à 100% du coût des cantines administratives,
- ▶ droit à la Carte d'Etudiant des Métiers qui doit leur être délivrée dès qu'ils prennent leur fonction, la CGT-Culture demandant en plus qu'il leur soit délivré la « Carte Culture ».

La CGT-Culture a demandé la protection des apprentis face à des postes de travaux dangereux ou de nuit. En effet l'Inspection du Travail n'est pas compétente dans les services et établissements de la Fonction publique. Il est donc nécessaire de mettre en place une procédure de prévention par l'intermédiaire des CHSCT locaux.

En fin d'apprentissage, si les apprentis ne trouvent pas d'embauche, ils ont le droit aux indemnités chômage. C'est l'employeur public qui a la charge financière de l'assurance chômage. La masse salariale correspondante doit être prévue et les services RH renforcés pour assurer le traitement correct des documents et versements.

Le ministère de la culture assure que les plafonds d'emploi seront augmentés pour absorber la masse salariale à la hauteur de 36 ETPT (équivalent temps plein travaillé) pour 94 apprentis.

Nous devons rester vigilants pour éviter toute dérive. Pour vous aider, un guide des droits « Apprenti-e-s salarié-e-s à part entière » a été édité par la Confédération, il est à votre disposition dans toutes les unions locales et départementales CGT et auprès de la CGT Jeunes.

notes

1 Rappelons que l'apprenti est toujours rémunéré selon une fraction du salaire minimum de référence variant selon l'âge de 27 % à au plus 80 % du SMIC pour le niveau V (CAP BEP).

Nos droits

La formation professionnelle un enjeu social et sociétal

La formation professionnelle est un droit pour chaque agent. S'il existe des nécessités telles que l'adaptation à son emploi, la réactualisation de ses connaissances comme pour les nouvelles technologies, préparer des concours, pour la CGT, la formation professionnelle doit pouvoir aller au-delà et notamment permettre d'évoluer dans sa carrière, de changer de métier et aussi permettre l'épanouissement personnel via les besoins et les aspirations des personnels au travail.

La formation professionnelle est primordiale tant au niveau de l'employeur, de l'agent, que de l'utilisateur. Elle a vocation à permettre à chaque agent de s'adapter mais aussi de garantir la qualité du service public que l'utilisateur est en droit d'attendre. C'est donc un investissement pour les agents, pour le service public et ses usagers, un investissement au service de la société et pour l'avenir.

Il existe différents dispositifs de formation. Le programme annuel que chaque employeur doit présenter et faire voter en comité technique bien sûr mais aussi des formations hors programme que les agents peuvent demander ainsi que certains dispositifs pour les aider dans leur carrière et/ou reconversion :

- ▶ le DIF (droit individuel à la formation) ;
- ▶ le bilan de compétences ;
- ▶ la VAE (validation des acquis et de l'expérience) ;
- ▶ la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

Du droit individuel à la formation au droit collectif

Chaque année, l'agent a droit à un entretien professionnel dont un volet concerne spécifiquement la formation professionnelle. L'agent doit être acteur et moteur de sa formation et trouver appui si nécessaire auprès des représentants CGT.

Toutefois, nous constatons que trop souvent, le sous-effectif, l'intensi-

fication du travail et les baisses de crédits empêchent nombre d'agents d'accéder à la formation. Les refus de formation doivent être signalés et dénoncés, les non-publics (agents ne se rendant jamais à une formation) aux formations doivent être identifiés et les causes analysées. Les comités techniques ont un rôle primordial à jouer sur ces enjeux notamment concernant le programme de formation, l'évolution des budgets et leur consommation effective.

La CGT-Culture revendique :

- ▶ le droit à une formation initiale rémunérée par l'Etat ;
- ▶ l'information et l'accompagnement dans les démarches de demandes de formation ;
- ▶ l'accès au minimum à un niveau supplémentaire de qualification au cours de sa carrière ;
- ▶ le droit de bénéficier d'une formation de haut niveau ;
- ▶ la possibilité de consacrer 10% de son temps de travail à la formation ;
- ▶ le droit de réaliser intégralement sa formation sur son temps de travail ;
- ▶ le remplacement de l'agent le temps de sa formation.

Chaque agent doit pouvoir trouver ses représentants CGT afin de faire respecter son droit à la formation : voir ses demandes de formation respectées et avoir les moyens de partir en formation. En cas de refus de formation, vous pouvez saisir la commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP).

Parce que la formation professionnelle doit pouvoir être un vecteur d'émancipation pour les agents par l'acquisition de nouveaux savoirs et par la progression dans sa carrière, l'ensemble des représentants CGT doit se saisir des instances telles que les comités techniques, les commissions de formation professionnelle et porter ces revendications.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Dans la fonction publique, le dispositif du DIF a été instauré par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18090>). Il permet aux agents, qui en font la demande, d'avoir accès à des actions de formation sous réserve de l'accord de l'employeur. L'initiative doit venir de l'agent. Lorsque l'administration demande à un agent de suivre une action de formation, quelle qu'en soit la nature, cette action ne peut pas être imputée sur le capital d'heures ouvert au titre du DIF.

Tout fonctionnaire ou agent non titulaire (1 an d'ancienneté) bénéficie d'un DIF de 20h/an (calculé au prorata pour les agents à temps partiel). Ce droit est cumulable sur plusieurs années mais ne peut excéder 120 heures. Il est normalement utilisable à terme échu mais il est possible d'anticiper la durée du DIF d'une durée qui ne peut excéder les droits acquis et qui ne peut dépasser 120 heures. L'agent garde son DIF en cas de changement d'affectation. C'est l'agent qui

décide de l'utiliser. L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande de l'agent. Au terme de ce délai, l'absence de réponse de l'administration vaut acceptation. Si, pendant deux ans, l'administration s'est opposée aux demandes d'un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle (CFP).

Ce droit peut être utilisé sur du temps de service ou hors temps de service, dans ce cas l'agent reçoit une allocation de formation de 50% du traitement horaire. Le DIF ne peut pas être utilisé pour des actions de formation statutaire (post-recrutement, adaptation immédiate au poste de travail). Il peut être utilisé pour les actions inscrites au plan de formation suivantes :

- ▶ Les actions de formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers.
- ▶ Les actions de formation de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications.

L'agent peut utiliser son DIF pour la préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne





au-delà des 5 jours accordés de droit mais attention aux dérives car trop souvent les directions s'exonèrent des 5 jours de droit.

L'agent peut faire valoir son DIF, à sa demande, pour réaliser un bilan de compétences au-delà du congé fractionnable de 24 heures de temps de service.

De même, les agents peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la validation des acquis et de l'expérience (VAE) par un diplôme. Pour suivre ces actions l'agent peut bénéficier d'un congé fractionnable qui ne peut excéder 24 heures de temps de service, par an et par validation. L'agent peut faire valoir son DIF, à sa demande, pour un complément de temps.

Attention !

Pour les salariés de droit privé, le Compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au DIF depuis le 1er janvier 2015, qui, depuis cette date a cessé d'exister. Les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, et non consommés, peuvent être utilisés dans le cadre du nouveau CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour en savoir plus : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/espaces-dedies/titulaire/mes-droits> et <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

Solidarités International

Après le traité transatlantique Voici le traité transpacifique

Après le TAFTA, le TPP pour Traité transpacifique

Nous avons consacré dans ces colonnes un article au TAFTA (Cf. Culture au poing n°4 / janvier 2015). Alors que les négociations autour de ce projet de traité de libre-échange entre l'Union européenne et les États-Unis se poursuivent dans le grand plus secret, c'est un autre accord tout aussi libéral et antidémocratique que viennent de conclure douze pays (l'Australie, Brunei, le Canada, le Chili, le Japon, la Malaisie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, Singapour, les États-Unis et le Vietnam) : le TPP pour Traité transpacifique. Cet accord conclu après cinq ans de laborieuses discussions réunit donc 12 pays qui représentent 40% de l'économie mondiale. Il octroie de larges prérogatives aux multinationales et vise à fixer les règles du commerce et des investissements internationaux au 21ème siècle. Il s'agit également, au passage, de pousser la Chine à adapter ses propres règles en matière de commerce, d'investissement et de droit commercial à celles établies par le TPP. Ce qui se dessine concrètement, c'est notamment une ouverture substantielle des marchés des produits agricoles pour le Canada, les États-Unis et le Japon, que cela soit pour le sucre, le riz, le fromage ou le bœuf. Il y a fort à craindre que le TPP laisse les mains libres à l'industrie pharmaceutique et à Monsanto. On

peut craindre aussi qu'il étende largement la censure d'Internet.

Pour mémoire, l'une des dispositions les plus controversées du TAFTA concerne un mécanisme d'arbitrage voulu par Washington et qui permettrait aux multinationales d'attaquer en justice les États si elles jugent leurs intérêts menacés par des mesures de politique publique. Le TPP reprend lui aussi cette mesure scélérate qui menace directement la souveraineté des États, touche directement à la liberté des citoyens, et fait peu de cas de leur santé face aux risques sanitaires et environnementaux engendrés par un ultralibéralisme sans vergogne et sans frontières. La bonne nouvelle, c'est qu'un nombre sans cesse croissant d'élus aux États-Unis s'y opposent ouvertement. Or, si le Congrès américain rejette ce traité, il ne verra pas le jour. Autre bonne nouvelle : la pétition contre le Traité transatlantique diffusée de par le monde vient de dépasser les trois millions de signatures. Ensemble et depuis notre engagement syndical, nous pouvons participer à ce large mouvement qui refuse que les multinationales ne prennent le contrôle de nos démocraties.

La pétition en ligne : https://secure.avaaz.org/fr/tpp_2015_loc/?bXWcZib&v=66270

BREVES BREVES BREVES ...

Au pays de Candy...

Candy est « reinstatée » ! On ne présente plus nos camarades anglais du PCS en lutte depuis longtemps contre la privatisation de la National Gallery et de leurs emplois et pour la réintégration de Candy Udwin, victime désignée de la répression patronale et licenciée pour l'exemple en mai dernier.

On se souvient en effet de leur témoignage édifiant et particulièrement revigorant au congrès du SNMD au moins de juin, et notamment des interventions énergiques et décapantes de notre camarade Clara Paillard, Présidente du syndicat. Et bien oui, on peut le dire une fois encore : la lutte paie. On peut ainsi se réjouir de la réintégration de Candy après une belle bataille syndicale et sur le tapis vert. Bravo !

Aux dernières nouvelles, de l'autre côté de la Manche, le combat contre la privatisation des services publics culturels et des musées se poursuit. Au-delà de notre solidarité et de notre amitié pour les camarades du PCS, il nous revient de tisser des liens toujours plus solides et étendus par-delà nos frontières avec celles et ceux qui partagent nos valeurs et notre rêve d'un autre monde, un monde ouvert, un monde libre et riche du foisonnement et du dialogue de ses différences et de ses cultures. Mais il y a fort à parier que la nécessité d'ouvrir en grand les portes et fenêtres de notre syndicalisme CGT sera au cœur du prochain congrès de la CGT-Culture en octobre 2016.

Dossier... Dossier ... Dossier...

Les Ecoles Nationales Supérieures d'Art

Les Écoles Nationales Supérieures d'Art sont au nombre de neuf (École nationale supérieure des Beaux-Arts, École nationale supérieure des Arts Décoratifs, École nationale supérieure des Industries et du Design, ainsi que les écoles de Cergy, Limoges-Aubusson, Bourges, Nancy et Arles).

Elles co-existent avec des écoles d'art territoriales formant ainsi un réseau sur l'ensemble du territoire permettant l'enseignement artistique au plus près des populations, des usagers, des étudiants.

Les écoles d'art appellent à un projet alternatif face à l'actuelle vacuité de la tutelle de la direction générale de la création artistique sur les écoles, les statuts des professeurs, les politiques de mécénat, les métiers de l'administration des écoles et le réseau des écoles territoriales. C'est pour cette raison que nous leur consacrons un dossier spécial dans ce numéro.

Les différents articles de ce dossier sont le fruit de rencontres syndicales initiées par la CGT-Culture depuis le début de l'année 2015 avec des camarades et sympathisants de la CGT travaillant dans les écoles d'art et de design. C'est une première présentation de nos travaux de l'année en cours, d'autres sujets de réflexion suivront.

L'école : un projet démocratique et pédagogique

Depuis la création en 2002 d'entités juridiques autonomes, les directions des établissements d'enseignement supérieur artistique ont la gestion des questions pédagogiques, étudiantes, administratives et financières et aussi celles relatives aux personnels.

Une indispensable démocratie sociale

Chaque instance, - comité technique (CT), comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), la commission de la recherche et de la pédagogie (CRPVE), le conseil d'administration (CA), le conseil scientifique (CS) - a son rôle à jouer et ses missions propres. Un certain nombre de membres de droit ou élus (représentant les personnels, les étudiants, les régions, les départements...) ou invités en tant qu'expert sur des questions spécifiques, composent les instances.

Le constat depuis quelques années au sujet de la gouvernance des écoles d'art est parfois déplorable en ce sens que les personnes à la tête des établissements n'ont aucune connaissance du travail managérial, administratif et financier qui leur incombe ni de formation adéquate. Il s'ensuit des maladroites plus ou moins graves, souvent inconscientes mais néanmoins lourdes de conséquences pour la gestion des structures.

Une nécessaire formation des directions...

Bien souvent, l'ordre de convocation des instances n'est pas respecté. En effet, le CHSCT puis le CT devraient être convoqués en amont du Conseil d'Administration, dans un souci de cohérence et de dialogue avec la communauté de travail. Ce qui n'est pas toujours le cas.

Il serait indispensable que les personnes nommées pour diriger les structures reçoivent, dans la mesure où elles n'ont pas de qualifications adéquates, une formation de management qui permettrait à la gouvernance des écoles d'art de reposer sur des équipes solides, équilibrées quelque soit les parties sollicitées : pédagogique, administratif, financier, humain...

...qui respecte la richesse et la diversité des écoles

De même pour les directions des études, ou artistiques des écoles

d'art, il faudrait veiller à nommer des personnalités ayant une compétence avérée dans cette partie très singulière qu'est l'enseignement artistique. Sur le terrain, il n'en est pas toujours ainsi et des choix, souvent stratégiques, sont contestables et créent des tensions internes importantes pouvant entraver le bon fonctionnement des écoles.

Les Instances dans les Ecoles d'Art

- ▶ **CRPVE** instance consultative chargée de conseiller et d'appuyer la mise en œuvre du projet pédagogique défini au sein de l'établissement.
- ▶ **CA** (conseil d'administration) : instance décisionnelle sur laquelle repose l'approbation des orientations stratégiques et budgétaires de l'École. Il délibère notamment sur l'organisation de la scolarité et des études, le contrat d'objectifs et le rapport d'activité de l'École.
- ▶ **CT** (comité technique) : instance consultative compétente pour aborder toutes les questions générales de modernisation, d'organisation et de fonctionnement des services, ainsi que les conditions de travail des personnels de l'établissement et les orientations des actions de formation.
- ▶ **CHS-CT** (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) : instance consultative compétente pour traiter des mesures destinées à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels dans l'établissement.
- ▶ **CS** (conseil supérieur) : instance non obligatoire mais vivement conseillée car associée à la définition des orientations de la politique de recherche de l'école (incontournable lors de l'évaluation de l'enseignement artistique).

Dossier... Dossier ... Dossier...


L'école nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson
Une école née au cœur d'un territoire industriel

Fondée en 1881, l'école nationale d'art décoratif (ENAD) de Limoges a longtemps constitué un centre d'apprentissage pour les industries locales de la céramique.

Jusqu'en 1989, l'ENAD* de Limoges a assuré une formation « arts du feu » (céramique, émail...) dans le cadre du Brevet de spécialité des arts du feu qu'elle a intégré dans les cursus longs déjà présents dans l'école (DNAP*/DNSEP* option art et design).

A partir des années 70, le déclin des activités industrielles porcelainières locales d'une part, les réformes successives de l'enseignement des arts plastiques d'autre part, font évoluer l'école d'art vers un enseignement plus généraliste. Affrontant les difficultés économiques des XXème et XXIème siècles, l'école se remet en question autour de nouveaux projets plus en phase avec les réalités professionnelles du moment.

Une école dans un réseau de création

En 2002, le ministère de la culture et de la communication souhaite un rapprochement de l'école nationale d'art décoratif de Limoges avec celle d'Aubusson, spécialisée dans la formation des métiers de la Tapisserie de basse lisse. A cet effet une entité juridique unique est réalisée avec la création de l'établissement public de l'école nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson par le décret du 23 décembre 2002.

La formation conduit à l'obtention de diplômes nationaux de niveau bac +3 à bac +5 :

- ▶ Diplôme national d'arts plastiques (DNAP*), option art ou option design, avec une mention céramique (bac +3)
- ▶ Diplôme national supérieur d'expression plastique (DNSEP*), option art et mention design d'objet valant grade de Master (bac +5)
- ▶ Master partenarial avec l'Université de Limoges, « Création contemporaine et industries culturelles », (bac +5)
- ▶ Post-diplôme international « art et design en céramique contemporaine » (post-master)

Les techniciens d'atelier : la spécificité de la pédagogie des écoles d'art

Les techniciens d'atelier en Ecoles Nationales Supérieures d'Art appelés aussi « techniciens d'assistance pédagogique » sont des rouages essentiels de la pédagogie dans les établissements d'enseignement artistique.

Dérive ministérielle

Depuis la réforme de 2003 dans les écoles nationales, les personnels en charge de pédagogie d'atelier ont été assimilés au corps des professeurs des écoles d'art - cadre A, 16 heures par semaine - et leur remplacement s'est souvent fait depuis en catégorie B, 38 heures 30. Ils ne sont plus recrutés dans la filière enseignement mais dans la filière technique.

A ce titre, la vague de titularisation de la loi dite « Sapin » en 2005 a amené le ministère à titulariser ces personnels dans le corps des Techniciens d'Art.

Aujourd'hui, les recrutements en écoles d'art se font majoritairement sur

la base de compétences techniques et pédagogiques, d'expériences professionnelles et de pratiques plastiques. Les techniciens d'art en école se démarquent de leurs autres collègues du ministère de la culture par une dimension principale de leur mission : la pédagogie. C'est ce qui leur confère cette singularité.

Bricolage ministériel

L'administration a donc alors « bricolé » pour les écoles nationales supérieures d'art un statut officieux, défini par aucun décret : Technicien d'Assistance Pédagogique. Un statut aux contours flous, donnant lieu à une multitude d'interprétations dans les missions, les grilles salariales et les évolutions de carrière, particulièrement pour les contractuels.

Contrairement aux écoles d'art territoriales qui peuvent recruter des Assistants Techniques d'Enseignement (métier aux missions répertoriées par le ministère dans la filière Enseignement supérieur) les écoles nationales recrutent pour les mêmes missions dans la filière technique dans un cadre où n'apparaît pas clairement la dimension pédagogique de ces missions.

Un décret à côté de la plaque et des missions

Les textes du décret définissant la mission des techniciens d'art dans les écoles nationales d'art évoquent laconiquement un rôle de transmission des savoir-faire. La réalité est tout autre et tellement plus complexe... La transmission de savoir-faire est une notion généralement liée à des pratiques artisanales impliquant une relation de maître à apprenti, établie au quotidien pendant plusieurs années... Dans les ateliers des écoles, les pratiques techniques sont bien plus enseignées que transmises parce que fondées sur des méthodologies propres à chaque discipline, à chaque medium.

Certes, les techniciens contribuent à l'enrichissement culturel des étudiants en apportant les connaissances pratiques ou théoriques indispensables au processus de création et de mise en œuvre. Mais ils ont aussi pour rôle d'aider l'étudiant à aborder la technique par ses capacités émancipatrices, à puiser dans les technicités traditionnelles ou nouvelles tout ce qui peut valoriser le projet.

Le rôle du technicien d'atelier auprès des étudiants

Aussi le rôle d'un technicien n'est pas de transmettre un savoir-faire mais plutôt de favoriser l'expérimentation, exploiter l'impondérable d'où peuvent surgir des pistes de recherche et d'innovation pour les étudiants. Il ne s'agit pas d'en faire des experts maîtrisant parfaitement telle ou telle technicité mais de proposer des expériences, des expérimentations fondatrices qui développeront la capacité des étudiants à appliquer des réflexes acquis à d'autres dimensions, à d'autres problématiques. L'enjeu est bien au-delà d'une simple transmission de savoir-faire !

Changer le statut, améliorer les carrières, au service de la pédagogie Il serait souhaitable de définir rapidement un véritable statut en cohérence avec la réalité des missions et ainsi permettre une évolution de carrière logique vers un poste d'enseignement technique (et non pas de Chef de Travaux d'Art, ce qui déplace plutôt que de le résoudre, ce problème). Une vraie réflexion est nécessaire. Une réelle reconnaissance pédagogique des techniciens d'art ou d'assistance pédagogique est attendue dans les écoles d'art alors que les ateliers techniques sont essentiels à la pédagogie !

Dossier... Dossier ... Dossier...

L'école nationale supérieure de Nancy et le CERFAV

L'Ecole Nationale Supérieure d'Art & Design (ENSAD) de Nancy tire son origine de la création dans la Lorraine ducale de 1702 d'une académie de peinture et sculpture.

L'école de Nancy

Au début du XX^e siècle, le statut de l'établissement est celui d'une école régionale des beaux-arts et des arts appliqués. Victor Prouvé, père de Jean Prouvé, directeur de 1919 à 1940, fut aussi après la mort en 1904 d'Émile Gallé le second président d'un mouvement Art Nouveau appelé « Ecole de Nancy ». Sa collaboration avec le maître verrier contribua à établir sa notoriété dans le monde entier. Le mouvement de l'École de Nancy fut influent dans les domaines des arts décoratifs et appliqués, tout particulièrement dans la création verrière.

Grandes traditions lorraines des maîtres-verriers

La Lorraine est dès le XV^eme une terre où une « industrie » des arts verriers s'est développée. Vallerysthal a été fondée au XVI^eme siècle, Baccarat, Saint Louis, Meisenthal l'ont été au XVIII^eme siècle. La cristallerie « coopérative » d'Hartzviller fut créée en 1931, suite au licenciement de syndicalistes ayant mené en 1929 une grève de 14 semaines dans la cristallerie voisine de Vallerysthal.

La cristallerie Daum implantée à Nancy développa dans les années 60 à Vannes-la-Châtel une unité de production de pâte de verre en s'associant à des grands noms de l'art et du design tels Salvador Dali ou César, Hilton Mac Connico, Garouste et Bonnetti, Stark ou Enzo Mari...

Le centre européen de formation aux arts verriers, une collaboration singulière

C'est logiquement que fut implanté à Vannes-le-Châtel le CERFAV - Centre Européen de Formation aux Arts Verriers -, association loi 1901 créée en 1991. Vannes-le-Châtel, située à une quarantaine de kilomètres de Nancy, est rythmée depuis 1765 par le travail du verre et du cristal.

Aujourd'hui, les moyens techniques et pédagogiques engagés par le Cerfav convergent pour faire émerger de nouveaux artistes explorant les larges possibilités du matériau verre.

L'enseignement de l'ENSAD de Nancy dont l'une des spécificités fut développée autour des problématiques du « design du verre » a établi une convention avec le Cerfav.

L'association de deux structures pédagogiques, l'une tournée vers la recherche et les problématiques du design contemporain, l'autre axée autour des technicités particulières à la création verrière, permet aux étudiants de développer des objets en relation avec leurs recherches sous l'égide d'enseignants et au contact de techniciens maîtrisant à la fois la pédagogie et les savoir-faire liés aux arts verriers.

* CERFAV : Centre Européen de Formation aux Arts Verriers

Une expo à ne pas manquer

«L'École de Nancy face aux questions politiques et sociales de son temps»

Cette exposition évoque l'engagement politique et social de l'école de Nancy, notamment au travers de ses deux plus actifs protagonistes, Émile Gallé et Victor Prouvé. **Cette exposition est reconnue d'intérêt national par le Ministère de la Culture et de la Communication.** Au musée des Beaux-Arts et au musée de l'École de Nancy jusqu'au 25 janvier 2016.

La réforme des enseignements artistiques face aux écoles

Quid du processus dit « de Bologne » pour l'enseignement de l'art

L'harmonisation européenne des enseignements supérieurs que constitue la déclaration de Bologne signée en juin 1999 visant à mettre en place la réforme pédagogique d'un système de diplômes facilement lisibles et comparables, communément appelée la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat) actionne le signal d'alarme dans les écoles d'art françaises. La dernière décennie a vu s'accomplir d'importantes réformes donnant les moyens juridiques, pédagogiques, financiers aux écoles d'entrer dans l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Le cas de Limoges

L'école nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson est confrontée aujourd'hui aux mêmes enjeux que ses homologues nationales et territoriales, à savoir l'obtention d'un avis favorable de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), remplacée en 2013 par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), suite à son évaluation visant à reconnaître le grade de master pour les titulaires du DNSEP*. La validation définitive est déterminée par le MCC* via la direction de la création artistique et le ministère de l'enseignement supérieur de la recherche via la direction générale de l'enseignement supérieur.

La mutation que constituent l'ajustement et le renouvellement de certaines formations artistiques est un des enjeux majeurs des écoles d'art françaises en ce début du XXI^eme siècle.

L'école a ouvert en septembre 2011 un post-diplôme international « art et design en céramique contemporaine » destiné à de jeunes créateurs recrutés à bac +5.

L'ENSA inaugure à la rentrée 2012-2013 un master partenarial avec l'Université de Limoges « Création contemporaine et industries culturelles » (bac +5) ainsi qu'une nouvelle mention céramique dans le cursus DNAP option art et DNAP option design. Elle délivre le seul diplôme de niveau master dans les domaines des arts et de la création en Limousin, ce qui constitue un cas unique à l'échelle nationale. Elle est de ce fait un acteur incontournable de la formation supérieure et de la diffusion de la création contemporaine.

Une COMUE c'est quoi ???

Les COMUE sont des regroupements d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur de différents ministères devant permettre à l'enseignement supérieur français d'être plus visible, plus attractif et de prétendre à la performance dans le champ international.

C'est le grand jeu du classement de Shanghai : classement des principales universités mondiales dont les critères sont plus que contestables.

COMUE : COMMunauté d'UNiversités et d'Établissements



Dossier... Dossier ... Dossier....

Les écoles nationales supérieures d'art face aux enjeux internationaux

**La recherche et les relations internationales au cœur des écoles**

Recherche et Relations internationales sont les deux dimensions structurantes de cette modernisation. L'une et l'autre déterminent des enjeux et des stratégies qui contribuent à l'évolution du débat d'innovation, de formation et de compétitivité au sein duquel la coopération internationale révèle les nécessaires développements d'idées, de partage des connaissances, de croissance, d'ouverture, d'influence et de besoins à faire valoir les points de vue et les intérêts propres à l'enseignement dans les écoles. Cette orientation, impulsée par l'Europe, se conçoit autour d'un programme ambitieux : celui de donner un horizon plus vaste aux étudiants, et notamment aux futurs créateurs. Elle a pour objectif de faire de l'enseignement dispensé dans les institutions d'art et de design des références internationales et d'augmenter ainsi l'attractivité pour les étudiants, les enseignants et les chercheurs.

Ces deux dimensions et tout particulièrement celle correspondante à l'international s'affirment ainsi comme une perspective incontournable qu'il convient d'organiser pour faire face aux mutations et enjeux sociétaux. Parce qu'elles sont par essence des lieux de recherche et de création où l'art et l'enseignement s'inventent de manière indissociable, les écoles d'art ont un rôle prépondérant à jouer dans ce nouveau dispositif. Pour une meilleure lecture des ajustements, il convient de préciser le sujet et de dresser un état des lieux du contexte dans lequel se redessinent aujourd'hui les stratégies et priorités des formations d'art et de design.

Une évolution statutaire des écoles

En premier lieu il convient de rappeler que les écoles d'art et de design sont placées sous la tutelle du ministère de la culture et de la communication avec un statut, le plus souvent, d'établissement administratif public. Une seule d'entre elles, l'Ensci (école nationale supérieure de création industrielle), a le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial.

Aujourd'hui et dans la reconfiguration du regroupement des établissements de l'Enseignement supérieur, les écoles d'art sont également rattachées aux COMUE

(COMMunauté d'Universités et d'établissements). A titre d'exemple, la COMUE PSL (Paris Sciences-Lettres) réunit cinq des écoles nationales d'art et de design – La Femis, l'École nationale supérieure des Beaux-Arts et l'École nationale supérieure des Arts Décoratifs, le conservatoire national supérieur de Musique et de Danse, le Conservatoire national supérieur d'art dramatique.

Cette situation les a conduites à redéfinir les contours de leurs formations, jusqu'alors définies de façon indépendante de toute évolution de l'enseignement supérieur. Loin de réduire ou de banaliser les identités des écoles d'art et leurs capacités à faire entendre leur singularité et la diversité de leurs formations, l'expérience montre déjà que les écoles d'art et de design trouvent dans ce nouvel espace une occasion exceptionnelle d'inventer de nouveaux modèles et d'afficher des atouts et des complémentarités à l'international.

Des COMUE pourquoi pas ? Mais pour qui ?

Loin des schémas d'une formation formatée aux normes du système de l'enseignement supérieur de l'Éducation nationale, les écoles d'art et de

design semblent plus agiles pour réagir aux défis et nouveaux enjeux sociaux. Il est clair que les écoles d'art et de design savent jouer un rôle déterminant, en réinventant leur dimension doctorale, en suscitant des synergies entre les différents types d'enseignement, en favorisant l'interaction et en regroupant les coopérations ainsi que l'internationalisation des enseignements.

Si cette stratégie peut paraître pertinente dans le cas de la COMUE PSL (Paris Sciences et Lettres), pour autant, elle ne doit pas occulter le réseau de nos écoles nationales supérieures d'art et de design en régions lui-même adossé au réseau exceptionnel et unique en Europe des écoles territoriales supérieures d'art. Ces dernières délivrent le même diplôme que les écoles nationales.

Internationalisation des formations : des choix à débattre

Différentes formes d'internationalisation des formations dominent aujourd'hui la scène et structurent les débats au sein des écoles d'art et de design.

La première met de façon récurrente en exergue le développement d'actions internationales par le truchement de mobilités étudiantes et enseignantes tant du point de vue académique, que professionnel et dans toute la diversité des modes d'actions (workshop, double master etc.)

L'exemple le plus remarquable est celui permettant aux étudiants en master « mode » de la Bunka Gakuen University à Tokyo, grande école d'art japonaise, et de l'ENSAD (Ecole nationale supérieure des Arts Décoratifs) d'obtenir un double diplôme, reconnu de la même façon dans les deux écoles. Notons aussi la création d'une école sœur en Afrique à Libreville au Gabon, créant un Institut supérieur international d'art et design d'Afrique (ISIADA), également appelé Arts Déco Africa, première école du réseau ENSAD développé à l'international dans le cadre d'un partenariat public-privé.

La troisième établit une internationalisation des formations cantonnées aux seules mobilités étudiantes et enseignantes dans le cadre strict soit de séjours d'études, de stages professionnels, d'enseignement ou de conférences. C'est une des formules les plus répandues actuellement dans les écoles.

Enfin, la dernière formule vise à l'internationalisation liée à l'entrepreneuriat et au développement, privilégiant les projets menés sous la forme d'événements, tels que les conférences, les expositions, voire les workshops, financés par mécénat et souvent sans lien réel avec la pédagogie développée par les enseignants auprès des étudiants.

Les deux dernières formules sont majoritairement réalisées dans les écoles nationales supérieures d'art et design en régions. Elles ne semblent malheureusement pas favorables au bon développement des missions de formation à l'international et peuvent créer un système à deux vitesses entre les écoles nationales supérieures d'art à Paris et celles en régions.

C'est aussi un choix de management. Les écoles d'art et de design conduites à rechercher des fonds propres ont accordé aux mécènes et aux professionnels porteurs de projets et de financement une place prépondérante dans la vie de l'institution et de la pédagogie. Cette réalité menée le plus souvent sans étiquette génère tant sur le plan social que sur celui de la formation des brutalités auxquelles le monde de la culture et de la formation devrait s'opposer.

Santé et travail

Politique immobilière, déménagement, organisation du travail

Depuis 2009 les politiques immobilières de l'Etat se sont dotées d'outils de contrainte d'espaces de travail afin de diminuer les parcs immobiliers et les dépenses de l'Etat. Cet objectif uniquement budgétaire niant l'organisation, les conditions de travail et l'accueil des publics conduit à des situations ubuesques de déménagements forcés, de sur-densification des bureaux et de désorganisation qui pèsent lourdement sur les conditions de travail des agents et le fonctionnement des services.

Le lieu de travail, le poste de travail, les relations de travail, les nécessités liées aux activités quotidiennes des agents sont des questions sensibles du bien être au travail et des conditions matérielles nécessaires pour mener à bien nos missions.

Pour la CGT-Culture, les agents doivent être au cœur de toutes les modifications du contexte de travail car au-delà des aspects ergonomiques et matériels, de surface des bureaux, qui sont déjà importants, sont aussi posées les questions des missions des agents. Couper les agents de la réflexion sur leurs outils de travail c'est nier leur activité et la connaissance des besoins nécessaires pour travailler dans de meilleures conditions de travail.

La place centrale du CHSCT

La consultation du CHSCT est obligatoire «*Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail*» (article 57 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Les projets immobiliers ne sont encore que rarement examinés dans les CHSCT et, quand ils le sont, c'est le plus souvent trop tardivement, de façon lacunaire et uniquement dans le cadre restreint du prisme des ratios en mètres carrés imposé par l'Etat. La question de l'impact que peuvent avoir un déménagement, un réaménagement, des travaux n'est que trop rarement prise en compte.

Pourquoi on déménage ?

Si logiquement on pourrait penser que le plus souvent c'est lié à une fin de bail non renouvelable, dans la réalité bien des déménagements ne répondent pas à une nécessité. L'Etat est souvent propriétaire. Les logiques de spéculation financière et d'économies de coûts sont souvent à l'origine des projets, l'administration préférant vendre des immeubles bien placés pour partir en périphérie des villes là où les prix sont plus intéressants même si cela entraîne des déplacements plus importants pour les agents et souvent des dysfonctionnements des services.

La politique immobilière menée par l'Etat a comme finalité de «disposer d'un parc immobilier moins coûteux, notamment, diminuer le coût de la fonction immobilière de l'Etat en allouant à ses services et ses opérateurs des surfaces rationalisées et des prestations mutualisées» (politique immobilière de l'Etat, ministère des finances 2014). Ceci conduit à des logiques de rassemblements de services, de suppression de missions, de densification, de modification de l'organisation du travail voire de modification d'outils de travail, notamment les systèmes

d'information, que les agents devraient subir sans avoir la possibilité de modifier les projets.

France Domaine versus le Code du travail

Sous la férule de France Domaine, grand manitou de la réduction des espaces de travail, dans le cadre des schémas pluriannuels de stratégie immobilière, les administrations doivent réduire, entasser, supprimer. Le code du travail prévoit que «*Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste.*» (art R. 4214-22)

La norme NFX 35-102 donne des moyens d'identification et de calcul des espaces de bureau sur des critères ergonomiques, l'Etat ignorant cette norme, qui répond pourtant aux exigences posées par le code du travail, invente des règles drastiques de mètres carrés sans lien avec le travail.

En matière de prévention des risques professionnels, certains principes sont inscrits dans le marbre du code du travail (art L4121-2) et pourtant ils sont bafoués alors même qu'ils s'appliquent dans la fonction publique : «*Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé*»

Aujourd'hui c'est tout l'inverse qui se produit, une adaptation permanente des agents au travail au nom de la seule logique financière quitte à supprimer des services, des missions, des emplois.

Logique financière ou affichage politique car dans la réalité l'économie des coûts est souvent plus que discutable. Dans le plus grand mépris, les agents apprennent tardivement les projets de déménagement et ne sont pas associés aux projets :

Lorsque les personnels se mobilisent, les projets changent

Rappelons-nous il y a quelques années le projet de délocalisation du siège parisien de l'Inrap dans la banlieue de Reims ne répondant à aucune logique autre qu'une promesse électorale de Sarkozy et dont il a fallu une mobilisation exemplaire des agents pour y mettre fin. Ce projet aurait mis l'établissement public en très grand danger financièrement et fonctionnellement.

Rappelons-nous aussi la DRAC/SDAP de Charente Maritime, où les agents ont appris de façon détournée le projet de déménagement répondant à une logique de diminution des coûts du loyer budgétaire installant une mécanique de densification des locaux. Là aussi il a fallu la mobilisation des agents pour trouver d'autres solutions protégeant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, que peut-on dire du projet concernant le ministère de la culture et l'immeuble des Bons Enfants et la vente du site de Pyramides dont le marché public a été lancé durant l'été sans



concertation.

Les trois scénarii imaginés par le ministère lient densification des locaux existants, abandon des baux locatifs, vente des bâtiments actuellement détenus en pleine propriété, délocalisation des services et des agents, et enfin amputation des locaux du site historique des Archives

nationales de Paris.

Les personnels et la CGT-Culture se sont mobilisés à plusieurs reprises pour résister. Pendant toute l'été, et jusqu'à maintenant, une pétition a été signée par plus de 2000 personnes.

BREVES BREVES BREVES ...

Non à la délocalisation du ministère de la Culture. La lutte continue !!!

Depuis l'annonce, juste avant l'été, les personnels et la CGT-Culture se sont mobilisés à plusieurs reprises pour résister. Pendant tout l'été, et jusqu'à maintenant, une pétition a été signée par plus de 2000 personnes. Des heures d'information syndicale ont eu lieu dans les sites de l'administration centrale. Des affiches avec écrit « NON A LA DELOCALISATION DU MINISTERE DE LA CULTURE » sont affichées sur nombreuses portes des bureaux.

Plus de 150 agents ont occupé le hall des Bons Enfants pour interrompre – avec succès- le CTM, présidé par le directeur du cabinet. Les agents ont demandé que la ministre s'exprime sur ce sujet. La ministre a envoyé une lettre aux agents la semaine d'après : aucune force, aucun choix, pas le moindre soupçon de défense de son personnel. On n'en sait pas plus de sa position. La réponse molle et incertaine de la Ministre n'a bien sur rassuré personne, encore moins ceux de Pyramides et de Saint-Cyr, les sites oubliés dans la débâcle (ou la stratégie..) qui, de toutes façons, devraient disparaître dans chacun des scénarii envisagés.

Quoi qu'il en soit, il n'y a vraiment pas de quoi être rassurés. Aucun des trois scénarii envisagés n'est écarté. Tout reste possible et même le pire.

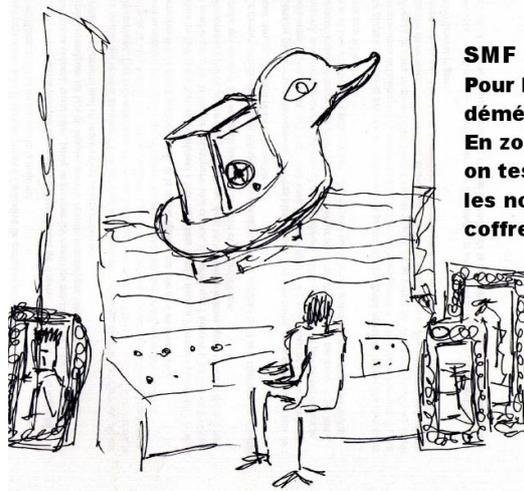
Une fois de plus, une seule chose est sûre : ce qui comptera à l'heure de la décision, c'est notre attachement au service public de la culture et au ministère, notre vigilance, notre unité et notre mobilisation.

Le combat continue aujourd'hui !

Les administrations vont-elles un jour évaluer les besoins des services au lieu de les réduire ? Evaluer les besoins, c'est estimer les besoins des agents, que ce soit ceux liés à leur activité, au stockage, aux dossiers, aux circuits des dossiers dans le service, aux liens avec les autres services et les usagers.

Evaluer les besoins c'est prendre en compte le travail et les missions ! La CGT-Culture exige que les agents et les CHSCT soient consultés en amont des projets et pendant leur mise en œuvre, que des études d'impact soient réalisées en amont sur les conséquences de ces projets sur les conditions de travail des agents et de fonctionnement des services et qu'ils correspondent à des logiques de besoins et non à une logique comptable !

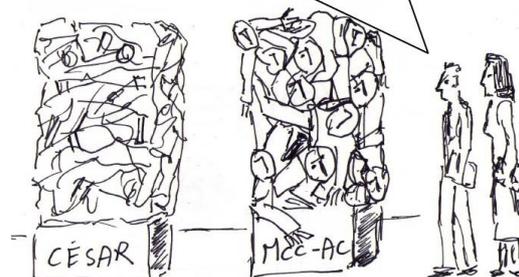
DÉLOCALISATION DU MCC



SMF :
Pour le déménagement
En zone inondable,
on teste
les nouveaux
coffres flottants.

Délocalisation du MCC: Compressions

Pour les immeubles de l'administration centrale, on a revisité les compressions de l'artiste César en comprimant des agents dans leurs bureaux.



La Ministre lance le programme « 1 immeuble, 1 œuvre »

BREVES BREVES BREVES ...

Moyens des CHSCT : les droits ne s'usent que lorsqu'on ne s'en sert pas !

La réforme des CHS devenus CHSCT (pour Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail), a amené un certain nombre de droits nouveaux pour les élus, notamment en termes de moyens. Le ministère de la culture a su anticiper en publiant une note dès 2012 pour accorder des jours d'auto-risation d'absence supplémentaires aux élus et secrétaires de CHSCT.

Fin 2014, une circulaire interministérielle, devant se décliner dans chaque ministère, est venue compléter le dispositif. Problème, la note du ministère de la culture était plus favorable. Bien sûr, l'administration, s'est contentée d'appliquer purement et simplement le dispositif interministériel sans conserver les mesures plus favorables de notre Ministère !

La CGT-Culture est intervenu auprès du ministère et a obtenu que les visites CHSCT continuent à se faire sur convocation de l'administration, ce qui permet de préserver le contingent de moyens dévolus aux élus.

Adieu l'ami...

hommage à Pedro Carrasquedo

Notre ami, notre camarade Pedro Carrasquedo nous a quitté dans la nuit du 26 au 27 octobre. Nous avons souhaité dans notre journal de la CGT Culture lui rendre un dernier hommage.

Syndiqué et militant aux Archives nationales depuis 1994 puis au château de Pau, élu en commission administrative paritaire (CAP) des chargés d'études documentaires, membre de la commission exécutive et du bureau national de la CGT Culture, Pedro, malade depuis plusieurs années déjà, a souhaité continuer la lutte contre les inégalités jusqu'au bout.

C'est avec une infinie tristesse que nous avons appris son décès. Des camarades se sont rendus le 31 octobre au Funérarium de Dax, dans les Landes, pour un dernier adieu mais aussi aux Archives nationales, rue des Francs-Bourgeois, le 3 novembre.

Nous avons été touchés par le texte de ses camarades du château de Pau et avons souhaité le rendre in extenso dans ce numéro car nous ne pouvions lui rendre un plus bel hommage.

Pedro, nous garderons de toi une image forte et vivante de nos débats et combats. Adieu l'ami...

Texte d'au revoir à Pedro Au nom de ses camarades et amis du château de Pau

Pedro,

Souvent, tu m'as dit que les basques et les bretons étaient faits pour s'entendre!

Tu rajoutais alors, avec ta malice coutumière, que «Nous, Basques, nous pêchions la baleine et les bretons, la morue! Il y avait sans doute, en plus de ton humour, une part de chauvinisme culotté de tendre moquerie dans tes derniers propos, mais une chose est sûre, Pedro, tu t'intéressais à tout. Tu t'intéressais à tout ce qui avait une vague forme d'hominidé, qu'il soit breton, lapon ou patagon...

Ta passion véritable, ton centre d'intérêt essentiel, ça a toujours été l'humain, qu'il soit homo sapiens ou néanderthalien! Le moteur de ta vie a toujours tourné à plein régime pour une seule cause: rendre service à l'humain en détresse, soutenir l'humain affaibli, le supposé faible, humilié par le prétendu fort, combattre partout et tous les jours ceux pour qui l'humain n'est plus un but mais un moyen pour assouvir leur gloutonnerie!

Cette lutte inouïe, toujours recommencée, tellement inégale, je t'ai toujours vu la mener avec entrain, sans aucune faiblesse, sans jamais baisser les yeux, sûr de ton bon droit et de la noblesse de ta cause: il est vrai que c'est la part humaine de chacun qui est en jeu, celle des autres et la tienne aussi.

«Il faut renverser des montagnes, et alors!»

Rien ni personne ne pouvait te freiner.

«Les seuls combats perdus sont les combats qu'on n'a pas menés!»

Tu nous l'as assez répété, ça! Mais tu l'as sur-tout prêché par l'exemple!

Absolument rien ni personne n'aurait pu t'empêcher d'agir si tu jugeais que la situation le méritait, que la part humaine d'un tel ou d'un tel pouvait subir des préjudices insupportables. D'ailleurs, pour ne parler que du château, qui n'est pas redevable au moins une fois de l'action de Pedro, qui dans ce musée n'a pas été sorti un jour de l'ornière par Pedro, qui n'a pas été dans ce Domaine-Château, un jour, défendu d'une injustice par Pedro? Qui?

Et l'ingratitude, qui était souvent ton seul remerciement, n'a jamais tiédi ton ardeur!

Quelle chance de t'avoir croisé! Quel privilège d'avoir partagé quelques précieux moments avec ce véritable combattant, ce vrai soldat du quotidien, sans breloques ostentatoires sur la poitrine mais avec de franches cicatrices à l'âme et au coeur!

Ces instants passés au sous-sol devant un café ou à la formation sur les banquettes, sont parmi les plus beaux vécus au Château quand tu nous contais ton enfance en Espagne, les vacances en Aragon, Saint-Sébastien et la Concha, le Pays Basque, la banlieue parisienne, ton père électricien dans le froid du petit matin sur les chantiers, en lutte contre les mauvais patrons, et les «jaunes», portugais, tes débuts de syndicaliste quand les vieux cégétistes t'éjectaient des tribunes...tu m'as même fait rire en me racontant tes vacances d'été à Brest, au camping avec tes parents, et comme tu avais eu froid sous le crachin de juillet, et c'est une gageure de faire rire un expatrié breton sur le dos de la douce météo du pays! Mais tu avais cette qualité si rare du mémorialiste livrant la vérité de son vécu.

Je te revois à l'inauguration du musée basque, à Bayonne, fendant la foule pour atteindre la ministre, Catherine Tasca à l'époque, et personne n'a pu t'arrêter, et personne n'a pu te suivre, ni Benoit, ni notre pauvre Henri!

Je me souviens aussi de la formation que tu nous avais dispensée au Château de Pau sur les mouvements ouvriers et syndicaux français, et là on avait intérêt à rester attentifs, Pedro ne plaisantait pas quand le sujet tournait autour du Congrès de Tours ou des luttes des canuts à Lyon.

Ton souci constant a été de nous transmettre ton énergie, et quand je vois Wlad aux Archives et Thierry au Château, je me dis que ton travail n'a pas été vain. Même pendant ces quatre dernières années terribles, où tu as dû te concentrer sur des luttes plus personnelles, tu restais disponible et prêt à nous aider.

Enfin les «jaunes», qu'on appelle maladies, t'ont eu, les salauds, les traîtres, par derrière, avec des armes rouillées, et toi tu luttais, comme toujours, à mains nues.

Nous continuerons le combat, Pedro, les camarades sont là, abattus mais déjà debout, avec encore un peu plus de force et de conviction, la part magnifique que tu nous a léguée:

«Les seuls combats perdus sont les combats qu'on n'a pas menés!»





Vie syndicale

Charte des élu-es et mandaté-es CGT

Les mandats exercés par les élu(e)s et mandaté(e)s de la Cgt sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la Cgt tant dans les entreprises, les localités que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la Cgt.

Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT. C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la Cgt de fonctionner selon les besoins. Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer leur mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisation dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit :

- les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat.

- Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48ème Congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

- Le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désignés. Le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

Les mandats électifs

Tout(e) adhérent(e) a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités locales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles peuvent également postuler à ces fonctions. Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats aux élections. Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Le rôle des élu es

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, comité technique, Chsct ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat. Les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs des revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur. Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable.

Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale.

Les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité.

Ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier employé technicien au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que des salariés de la sous-traitance.

Les élu(e)s doivent trouver avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt.

Ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle.

Le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.

Le mandatement par les organisations syndicales

Il existe différents mandats locaux et nationaux (Comité Technique et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Les mandaté(e)s représentent l'organisation syndicale CGT. Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT. Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés. Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandaté(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics. Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire. L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission. Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.

Le journal de la CGT-Culture

L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé dans le secteur public. Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

Créer (secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu es et mandatés

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif.

À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficace permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentation.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise ou le service pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire. Les syndiqué(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale.

BREVES BREVES BREVES ...

La CGT, un syndicat pour tous (les âges)

Les retraités de la CGT ne sont pas à la traîne. Pour préparer notre prochain congrès confédéral dans la suite du 50ème, l'Union Confédérale des Retraités (UCR) met à la disposition de tous (sur le site de l'UCR) les enjeux de la syndicalisation via une plaquette qui rappelle à tous les adhérents la résolution adoptée qui « invitait l'ensemble des syndicats et sections à s'impliquer dans la réflexion collective à venir en vue de modifications statutaires pour le 51è congrès ». Ces modifications concernent le taux de cotisation (actuellement 0,50% des pensions et retraites-art. 34 des statuts confédéraux) et la représentativité des retraités (1 délégué pour 20 FNI.-art. 27.6 des statuts confédéraux). Or, la présentation des comptes de Cogétise montre clairement que, d'un congrès à l'autre, la part des retraités a notablement augmenté car de nombreux syndicats ont suivi les recommandations de l'UCR et fait évoluer le taux de cotisation des retraités vers le 1% ; cela doit être confirmé par l'enquête lancée par la commission chargée de ce problème. Cette question n'a rien d'anodin : en réalité la revendication des retraités, c'est d'être des adhérents à droits (et devoirs) égaux à ceux des actifs. Il ne faut jamais oublier qu'au-delà de leur importance numérique, les retraités prennent plus que jamais une part active dans leurs organisations. Nous voulons tous une CGT accueillante pour tous, jeunes vieux, hommes, femmes, français ou travailleurs étrangers, actifs, privés d'emploi, tous, des camarades !

Pour une meilleure répartition des richesses et un bon pouvoir d'achat !
Pour la défense des services publics ! Pour la défense et la reconquête de la Sécurité sociale !

<http://www.ucr.cgt.fr/>

BREVES BREVES BREVES ...

Page de promotion : « 1336 : à boire sans modération ! »

En 2010, la société Unilever décide de fermer l'usine de Gémenos, près de Marseille. L'usine fabriquait des thés Lipton et des infusions Eléphant. Les salariés ont décidé de mener la lutte pour montrer qu'ils pouvaient produire et vendre autrement : d'abord dans le supermarché le plus proche de l'usine, ensuite avec la marque « 1336 » désormais référencée dans la grande distribution.

1336, c'est l'histoire d'hommes et de femmes qui se sont battus 1336 jours pour sauver leurs emplois et créer leur outil de travail : la Scop TI (TI comme thés et infusions). Gérard Cazorla, ancien secrétaire CGT du comité d'entreprise de Fralib est désormais président de la Scop. La marque et les salarié-es se veulent responsables socialement et éthiquement puisque leurs produits sont également distribués dans les magasins bio. Leurs slogans : « Réveille les consciences, éveille les papilles » ou « Engagés sur l'humain, engagés sur le goût ». Des valeurs que la CGT-Culture partage. Alors à vos sachets ! Et buvez sans modération les thés et infusions 1336 de la Scop TI !

Le ministère de la culture s'honorerait de se fournir auprès de la SCOPTI.

<http://www.scop-ti.com/>





Débats

Vous avez dit COP21

Lorsque les initiatives locales et citoyennes s'invitent sur la scène internationale

Du 30 novembre au 11 décembre s'est tenue à Paris la COP 21 (21ème Conférence of the Parties). Etaient représentés 195 pays signataires de la Convention cadre des Nations-Unies sur les changements climatiques adoptée en 1992.

L'enjeu pour le devenir de la planète : trouver un accord universel et contraignant permettant de limiter, d'ici à 2100, le réchauffement climatique à 2°C. Engagement pris déjà en 2009 à Copenhague mais qui avait entraîné d'énormes déceptions du côté de la société civile.

Pas étonnant, dès lors que celle-ci s'invite dans les débats et notamment avec le tour de France Alternatiba. Indépendamment du calendrier des COP est née la Coalition climat 21 qui rassemble plus de 130 ONG et organisations syndicales dont la CGT. Objectif : Dépasser les divergences (nucléaire, moyens d'action) en se concentrant sur les convergences.

La CGT porte les questions liées au développement humain et durable. Cela se pose en termes de transport, consommation, production, travail, bref de choix de société. Et cela passera inexorablement par une transformation durable de nos sociétés en changeant radicalement notre modèle de développement.

Par ce tour de France des initiatives locales, il est bien question de montrer que des solutions existent et que les choix indispensables ne se feront pas d'en haut sans une prise de conscience collective et citoyenne pour faire pression sur les dirigeants.

Focus sur les transports

Alors que s'ouvrait à Paris de la COP21, des chiffres inquiétants venaient de tomber sur la réalité des transports en France et sur les temps de trajet domicile/travail. Outre que le temps de trajet des salariés a augmenté de dix minutes en douze ans pour atteindre aujourd'hui 50 minutes en

moyenne, il apparaît que 74% de ces déplacements se font en voiture et que la part des transports en commun est passée de 15% à 11% !, quand le vélo ne dépasse pas les 3%...

On peut probablement voir dans ces chiffres le résultat éblouissant de plusieurs années de désengagement des pouvoirs publics, de baisse irresponsable de l'investissement public en matière de transports en commun et d'une forme d'abandon du développement et de la modernisation des infrastructures... et des idées !

Ces données confirment que les décideurs persistent dans la politique de tout bagnole et ce dans le plus grand mépris des conséquences environnementales. Nous sommes à n'en pas douter au croisement d'un grave problème de santé publique et de santé au travail.

C'est dans ce contexte précis et au moment où ces statistiques étaient publiées que s'est développée une polémique surréaliste sur la pertinence et la nécessité d'instaurer la circulation alternée dans nos métropoles les jours de grande pollution. Et pendant ce temps-là, jour après jour, les radios périphériques continuent d'égrener la litanie des bouchons : près de 300 kilomètres tous les matins en Ile de France, auxquels s'ajoute le cortège des automobiles de Lyon, Lille, Marseille etc. Et pendant de ce temps là, on supprime les trains, on ferme les gares et on lance les bus Macron au nom de la concurrence libre et non faussée.

CGT-Culture Adhérez Ré-adhérez

Rendez-vous sur notre site www.cgt-culture.fr
à la rubrique «Adhésion»

Vous trouverez dans cette rubrique les modalités
ainsi que toutes les informations pour adhérer à la
CGT-Culture

Vous pouvez aussi accéder au bulletin interactif sur
www.cgt-culture.fr/IMG/pdf/Bulletin_adhesion_interactif.pdf

