

Culture au poing

E d i t o

Toutes les organisations syndicales du Ministère de la Culture ont décidé d'œuvrer ensemble pour les DRAC et l'ensemble des personnels. Elles appellent à faire grève le 31 mars pour les DRAC et l'emploi.

La réforme territoriale a heurté de plein fouet les missions, les collectifs de travail, la qualité du service rendu aux usagers dans les services déconcentrés mais aussi et surtout les personnels, leur travail et leurs métiers. La fumeuse spécialisation par métiers des sites des DRAC, la médiocrité des nouveaux arrêtés d'organisation de ces services, le train d'enfer imposé par Matignon exigent l'unité la plus large pour construire les services déconcentrés du Ministère dont la population et les usagers ont besoin. La situation exige que le Ministère conserve plus que jamais des services de proximité pour mettre en œuvre et évaluer ses politiques et coopérer avec les Collectivités. Le Ministère a aussi besoin de personnels qualifiés et respectés dans leur travail.

Construire les politiques publiques culturelles avec les Collectivités dont nous partageons la compétence « Culture » et agir en complémentarité avec elles est le seul moyen de prolonger l'ambition du service public culturel au service de tous sur l'ensemble du territoire. L'outil qui nous permettra de faire vivre avec force ce service public culturel reste à construire ; il doit permettre la complémentarité et la démocratie des politiques culturelles. Les forces syndicales doivent être de la partie ; elles sont les garantes des droits des personnels et de leur droit d'intervention sur leur activité professionnelle ainsi que sur l'organisation du travail et les choix stratégiques.

La réforme territoriale est l'expression d'un puissant désengagement de l'Etat dans une période où notre société est en proie aux pires difficultés sociales, économiques et culturelles. La nécessité d'une intervention forte de l'Etat auprès des citoyens et des Collectivités est plus que jamais requise.

La démocratie c'est aussi consulter les organisations syndicales quand un avant-projet de loi concerne le travail. Rien de tel pour l'avant-projet de loi Travail. C'est peut-être ce qu'est en train d'apprendre le gouvernement à ses dépens avec le million de signatures de la pétition «Loi travail, non merci !». Ce projet met d'abord en avant les négociations collectives dans les entreprises. Pourquoi pas ; le dialogue est tellement archaïque dans l'entreprise française qu'essayer de mieux garantir les conditions de ce dialogue pour aboutir à des accords qui font concrètement avancer les droits et garantissent de meilleures protections aux salariés vaut la peine d'essayer. Mais de cela il n'est point question.

L'avant-projet de loi remet en cause la hiérarchie des normes. Ainsi l'accord d'entreprise prévaudrait sur l'accord de branche, même quand il est moins favorable. Sur de nombreux sujets la loi ne fixerait plus de normes mais déléguerait ce soin aux accords d'entreprise. Développer l'opposabilité au niveau local ne peut se traduire pas un défaut de garantie au niveau national et une inversion des normes.

De surcroît, une série de mesures accompagne la mise en œuvre de ce premier principe ; l'avant-projet propose ainsi que la durée maximale du travail soit dépassée plus facilement, que les heures supplémentaires soient moins payées, que le temps de travail soit calculé sur trois ans, que les astreintes soient décomptées du temps de repos, que le temps de travail des apprentis mineurs soit augmenté, que le droit à la déconnexion soit reporté au 1er juillet 2017, que les licenciements abusifs soient légalisés, que les licenciements économiques soient facilités, etc.

Manifestement le Medef, une fois de plus, tient la plume et... les esprits !

Avec six millions de chômeurs, huit millions de pauvres, un taux de chômage des jeunes de 26% et des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de 27%, nous attendions autre chose d'un gouvernement socialiste. Ces propositions inacceptables, nous devons les combattre. Alors que les moyens de production et le salariat connaissent de profondes mutations et que les inégalités font rage, les salariés ont besoin d'une protection tout au long de leur vie, d'un statut et d'un salaire décent. C'est un virage idéologique qui nous prépare des retards d'avenir.

La proposition de la CGT de mettre en œuvre les 32 heures et le nouveau statut du travailleur salarié est une solution pour permettre aux salariés, et notamment les femmes, et chômeurs de trouver un emploi à temps plein et relancer l'économie. Nous devons peser sur ce débat et nous mobiliser pour imposer notre proposition d'un meilleur partage du travail et d'une meilleure protection des salariés toute au long de la vie.

Et puisque ce printemps est enfin unitaire, les organisations syndicales de la Fonction publique proposent une journée de mobilisation le 22 mars pour le dégel du point d'indice alors que les négociations sur cette question débiteront. Poursuivons notre action du 26 janvier sur les salaires et mobilisons les personnels. Tous ensemble, imposons d'autres choix !

Salut et fraternité, Valérie Renault

Le journal de la CGT-Culture

Le Journal de la CGT-Culture

ISSN : 2426-2218

N°11 Mars 2016

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 et 3 L'emploi, une nécessaire politique ministérielle
Brève Levée de la dérogation : c'est pour bientôt !
Brève Projet de loi LCAP, le combat doit continuer !
Page 4 Logements de fonction : nous exigeons un traitement social
Page 5 Travailler 32 heures : folie douce ou nécessité !!!
Page 5 Goodyear, Air France and Co : les libertés syndicales attaquées !
Page 6 L'histoire sociale s'écrit aussi avec nos archives syndicales !
Page 6 Assemblée générale des retraités 2016
Pages 7 à 10 Dossier spécial DRAC
Page 11 Egalité femmes-hommes : un droit difficile à mettre en place
Page 12 Charte égalité femmes / hommes
Page 13 Dialogue syndical entre l'Amérique latine et l'Europe
Page 14 Hommage à nos camarades et amis
Page 15 Faire-part de naissances
Page 15 Commission de réforme : on lâche rien !
Page 16 Des droits pour les CHSCT

Actu

L'emploi, une nécessaire politique ministérielle

Nous faisons le constat que le ministère de la culture ne travaille pas à une politique ministérielle de l'emploi avec ses services, directions, et établissements publics et ceci au détriment des personnels, de leurs carrières, de leurs conditions de travail et de la qualité du service rendu.

Un Ministère de ni-ni

Si la question de l'emploi est de la compétence des comités techniques, force est de constater que ce n'est pas le dossier le mieux traité, quand il est traité.

L'ensemble de la chaîne de l'emploi, du recensement des besoins à leur satisfaction, l'évolution des missions, les mutations technologiques qui touchent les moyens de production et plus généralement le monde du travail, le droit à la carrière, la mobilité des personnels ne sont ni appréhendés, ni discutés correctement avec les organisations syndicales, ni entre les services en charge des questions au sein du Ministère, des services, des directions et des établissements publics.

Pas de politique = plus de précarité

En théorie et en pratique, c'est au sein de l'administration centrale que les choses se passent ; le service des ressources humaines du secrétariat général élabore en collaboration avec les services des directions métiers (patrimoine, création, industries culturelles) la politique des ressources humaines. Pour autant on est loin d'une politique ministérielle en matière d'emploi. Déjà, les sept cents

suppressions d'emplois entre 2012-2014 en attestent mais de manière générale, on constate que chacun bricole dans son coin pour répondre aux impératifs. Faute d'emploi et de politique, c'est donc la réponse habituelle à savoir la précarité qui est l'alpha et l'omega des services, des directions et des établissements.

Dépasser le stade contemplatif

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le ministère a la responsabilité de demander à tous les responsables de services, directions et établissements leurs besoins à moyen et long termes. Ce recensement permet d'avoir une vision ministérielle ; ce que nous n'avons toujours pas aujourd'hui.

Le numérique introduit des modifications profondes dans le travail et ces mutations du monde du travail doivent être étudiées pour en tirer les conséquences en termes de formation, de recrutement, de carrière ou de statut, au besoin. L'évolution des missions et sa mise en œuvre nécessitent là aussi des plans de formations adaptés et répondant aux besoins, voire des recrutements spécifiques.

De nouveaux métiers sont apparus, d'autres en voie d'extinction et des personnels voient leurs carrières bloquées faute de modifications adaptées des statuts particuliers. Il est impossible de dépasser le stade contemplatif avec l'administration du ministère pour évoquer ces questions au fond.

La bureaucratie du pré-mâché

De manière générale, l'administration centrale n'est plus en capacité de travailler sur les statuts particuliers des filières professionnelles ministérielles. Seul le pré-mâché de la Fonction publique est mis en œuvre comme si le ministère n'avait plus les capacités à élaborer ses propres politiques ministérielles. Ce n'est pas tant les personnes qui sont en cause que les organisations qui ne permettent pas de collaborer, faute de moyens suffisants, d'expertise disparue, de prérogatives et de prés carrés archaïques, de règles budgétaires débilés et de vision ministérielle d'avenir aussi. Les personnels trinquent et paient cher les inerties et la bureaucratie ambiante.

Etudes de cas

- Il n'est pas rare de voir un agent venant d'un établissement, d'un autre ministère ou d'une autre Fonction publique, et alors que la commission administrative paritaire s'est prononcée favorablement pour sa mutation sur un poste, attendre plus d'un an sa mutation, quand il l'a...
- Il n'est pas rare de voir un poste laissé vacant, par un départ en retraite ou non, réouvert, quand cela arrive, de nombreux mois après.
- Il n'est pas rare de voir des postes ouverts à la vacance en grand nombre alors qu'ils ne sont jamais pourvus et que le plafond d'emploi des établissements n'est pas saturé. Ces affichages de postes vacants à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) sont de la monnaie de singe dans le sens où ils ne permettent pas concrètement de renforcer les capacités opérationnelles des services, directions et établissements.
- Il n'est pas rare que les personnels attendent de nombreuses années que des concours soient organisés dans leurs corps pour faire valoir leur droit à la promotion.
- Il n'est pas rare, quand un candidat a son concours, qu'il ne reçoive

pas d'informations de l'administration l'informant de ses droits et notamment de se voir proposer des postes par ladite administration ainsi qu'une formation post-recrutement.

- Il n'est pas rare qu'un responsable de service, de direction ou d'établissement refuse l'arrivée d'un agent suite à un concours ou un avis favorable de CAP préférant ainsi recruter par ses propres soins.

La liste est longue et n'a pas vocation à être exhaustive. Mais les blocages et les écrans sont trop nombreux. Quand à cela vous ajoutez sept cents suppressions d'emplois, difficile d'avoir une carrière normale !

Si le ministère ne se ressaisit pas, c'est l'ensemble des missions et les carrières des personnels qui vont continuer à en pâtir durablement. Mais il n'y a pas de fatalité.

Une conférence ministérielle de l'emploi

Il faut d'abord exiger l'arrêt de toute suppression d'emploi pour permettre de discuter les questions d'emploi sereinement et éviter la dégradation continue des conditions de travail. Nous proposons aussi une conférence ministérielle de l'emploi pour que tous les responsables de services, directions et établissements puissent y porter leurs besoins, préalablement examinés en comité technique local, tant qualitatifs que quantitatifs, en matière d'emploi, de métiers et de carrières pour les personnels et les missions dont ils ont la charge.

Contre la précarité et pour des carrières de qualité, le 31 mars, exigeons une politique ministérielle de l'emploi !

BREVES BREVES BREVES ...**Levée de la dérogation : c'est pour bientôt !**

Le projet de loi « déontologie », adopté en procédure accélérée à l'Assemblée Nationale et au Sénat, prévoit dans son article 16 que « les emplois des établissements publics qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires, inscrits pour une durée déterminée sur une liste établie par décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État... » ce qui signifie que la grande majorité des dérogations à l'emploi titulaire dans certains établissements publics du Ministère de la Culture sont en voie d'être supprimées. En « voie » seulement car c'est la commission mixte paritaire de l'Assemblée Nationale et du Sénat qui doit trancher dans les prochains jours.

Pour autant, la bataille n'est pas terminée et les personnels vont devoir peser de toutes leurs forces pour imposer les conditions d'application les plus favorables au moment de la publication du décret portant sur la liste de ces emplois. Nul doute que les patrons des établissements publics dérogatoires vont tout faire pour circonscrire les nouvelles dispositions prévues par la loi.

Le dispositif d'ouverture aux concours réservés de la loi Sauvadet est étendu jusqu'en 2020 pour permettre notamment aux personnels des établissements dérogatoires de faire jouer leur droit d'option et donc de se présenter à ce concours. Nous devons rester extrêmement mobilisés sur cette question si nous voulons concrétiser cette avancée.

Le 31 mars est une date importante en terme de mobilisation et qui pèsera beaucoup sur ce dossier !

BREVES BREVES BREVES ...**Projet de loi LCAP, le combat doit continuer !**

Le 11 février, un rassemblement devant le Sénat a réuni près de 200 agents du Ministère de la Culture à l'appel de l'intersyndicale CFDT, CFTC, CGT, FSU, UNSA.

Venus de toute la France et de tous les secteurs (archéo, monuments historiques, musées, école d'architecture, BNF, archives, services déconcentrés, administration centrale...) les agents étaient là en force pour la défense d'un Ministère de la Culture pour tous et sur tout le territoire.

Le projet de loi **LCAP** (**L**iberté de **C**réation, **A**rchitecture et **P**atrimoine), en discussion au Sénat et annoncé comme LA grande loi sur la Culture, au-delà des déclarations de principe (article 1 « la Création est libre ») ne fait que consacrer le désengagement de l'État des politiques publiques culturelles. Malgré le soutien de plusieurs sénateurs des groupes « écologiste », « citoyens, républicains et communistes » venus pour l'occasion s'exprimer devant les personnels rassemblés, la majorité sénatoriale n'a fait que détricoter les quelques avancées obtenues à l'Assemblée Nationale et renforcer l'esprit ultra-libéral du texte.

Nouveau rendez-vous est donné aux personnels du Ministère de la Culture devant l'Assemblée Nationale au moment de la deuxième lecture.

**Le combat continue !
Le 31 mars est le prochain rendez-vous !**





Actu

Logements de fonction : nous exigeons un traitement social !

La situation au Ministère de la Culture

Le 9 mai 2012, entre les deux tours de l'élection présidentielle, un décret est venu réformer le régime des concessions logement dans la fonction publique. Le nouveau Gouvernement socialiste a pris la responsabilité de ne pas abroger ce décret et donc, de l'appliquer. Les redevances (loyers) des logements en COP/A (convention d'occupation précaire avec astreintes) seront désormais calculées en fonction de la valeur locative du marché privé avec un abattement de 50 %. Quant aux COP simples (sans astreinte) l'abattement sera de 15 %. Même avec ces abattements, la réforme va conduire à multiplier par deux, trois voire quatre fois les redevances des agents logés. Très concrètement cela signifie que les agents ne pourront plus payer ! La CGT, avec toutes les organisations syndicales, est intervenue dès 2013 pour un traitement social de la question ; comme d'habitude, le Ministère a laissé filer... Il aura fallu le rapport de force des personnels (occupation, préavis de grève...) pour que l'application de la réforme soit différée au 1er mai 2016. Engagement a cependant été pris de « neutraliser les effets de la réforme » afin que les agents ne subissent aucune perte de pouvoir d'achat.

Ce que propose le Ministère de la Culture

Le Ministère a proposé d'abord des abattements supplémentaires en fonction de l'état sanitaire du logement afin de diminuer les redevances. Cette proposition induit un véritable système pervers où l'agent risquerait de garder un logement dégradé pour payer le moins possible ! À l'inverse, que se passerait-il en cas de travaux nécessaires de remise aux normes du logement ? L'agent verrait-il sa redevance augmenter ? Aucune réponse de l'administration...

Le Ministère a également proposé un dispositif dégressif de remises gracieuses. Chaque année, les agents devraient en faire la demande auprès de France-Domaine afin que le montant de leur redevance ne soit pas dû. Cette proposition nous paraît difficile à accepter car elle n'est pas garantie dans le temps et laisse les agents seuls face à France-Domaine. De plus, les critères de dégressivité établis par France-Domaine ne nous sont pas connus. En outre, la remise gracieuse est un dispositif exceptionnel et on voit mal comment France-Domaine accepterait d'effacer la dette des agents tous les ans. En effet, quand on sait qu'un gouvernement de gauche en mai 2012 a été incapable d'abroger ce décret nuisible, on peut tout imaginer et notamment que, lorsque que la droite va revenir, France-Domaine pourrait être encouragé à avoir une politique plus dure et brutale vis-à-vis des agents.

Le Ministère propose enfin de verser aux agents une prime compensatoire censée neutraliser la hausse de la redevance. Le versement de cette nouvelle prime entraînerait une hausse des revenus imposables et les écarts sont tels que cela pourrait même entraîner un changement de tranche. Certains agents pourraient y compris perdre le bénéfice de certaines aides sociales (CAF...) dépendant du revenu fiscal de référence. Autre difficulté, et non des moindres, cette prime serait ponctionnée sur les crédits dits « enveloppe catégorielle », cette dernière est destinée aux financements des promotions, des changements de catégorie et de plus généralement au régime indemnitaire de tous les personnels. On n'est pas à l'abri de rifici dans les équipes lorsque certains agents toucheront la prime ! Enfin, rien ne garantit le montant de la prime qui peut d'ailleurs être supprimée à tout moment.

Ce que propose la CGT-Culture

Remise gracieuse ou prime, ces deux solutions ne sont pas acceptables car elles ne donnent aucune garantie pérenne pour les agents. Pour la CGT-Culture, le logement de fonction est avant tout un outil de travail qui fait peser des contraintes fortes sur les agents. Le système des astreintes impose en effet que l'agent reste à disposition de son employeur en dehors des heures de service et qu'il reste à son domicile afin d'être en mesure d'intervenir à tout moment, y compris de nuit. Mais il s'agit d'une nécessité puisque la présence humaine indispensable, permet d'assurer la bonne conservation et la sécurité des sites et des collections.

Au ministère de la Culture, les logements de fonction sont très souvent situés dans des enceintes patrimoniales (bâtiments classés monuments historiques ou domaines), une redevance calculée en fonction du marché locatif n'a donc aucun sens. En outre, de par les missions qu'ils exercent (gardiennage, sécurité, sûreté...) la majorité des agents logés du ministère de la Culture sont en catégorie C et donc dans l'incapacité de faire face à de telles augmentations. Le Ministère de la Culture doit donc faire l'objet d'un traitement adapté du fait de ses spécificités. Des mesures pérennes doivent être mise en œuvre afin que les agents ne subissent aucune perte de pouvoir d'achat, tout en exerçant leurs missions dans les meilleures conditions. Dans tous les cas, la redevance ne doit pas excéder cinq euros le mètre carré.

La CGT-Culture va déposer à nouveau un préavis de grève pour exiger un traitement social de la situation des personnels. Si au terme du préavis, le ministère n'a rien entrepris pour régler ce conflit, nous demanderons à être reçus à Matignon pour exiger un nouvel arbitrage.

Suite à la très forte mobilisation cet été, les personnels de la Fonction Publique territoriale ont obtenu que le décret ne s'applique pas pour eux. Comme quoi, avec le rapport de force, tout est possible !

La CGT-Culture revendique :

- ▶ Aucune perte de pouvoir d'achat pour les agents logés ;
- ▶ Des mesures spécifiques et pérennes tenant compte des spécificités de notre Ministère ;
- ▶ Un maximum de redevance fixé à cinq euros le mètre carré ;
- ▶ La création de commissions d'attribution des logements de fonctions dans les établissements publics ;
- ▶ La création de commission d'attribution centralisée pour les services à compétence nationale, les services déconcentrés et l'administration centrale.

Débats

Travailler 32 heures : folie douce ou nécessité !!!

Le 3 mai prochain seront célébrés les 80 ans du Front populaire. Dans la nuit du 7 au 8 juin 1936, étaient signés les accords de Matignon entre la CGT, la Confédération générale de la production française et l'État. Outre une augmentation des salaires de 7 à 15 %, les travailleurs obtiennent le passage de la durée du travail à la semaine de 40 heures et 15 jours de congés payés

Ironie du calendrier, c'est en 2015 le moment que le gouvernement actuel dit « socialiste » avec le projet de loi El Khomri choisit de relance le procès des 35 heures avec la modulation du temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise. Pourtant comment comprendre qu'avec 6,5 millions d'inscrits à Pôle Emploi, la question du partage du temps de travail ne soit pas au cœur des discussions... ?

De plus la réduction du temps de travail a répondu et répond à une aspiration des salariés et constitue une solution de sortie de la crise, essentielle dans la période que nous vivons. L'idée en est juste socialement et efficace économiquement.

C'est pourquoi la CGT, à contre-courant de l'idéologie dominante, a décidé le lancement d'une campagne en faveur de la réduction du temps de travail avec un passage aux 32 heures.

Plusieurs arguments sont en faveur de cette revendication :

- la réduction du temps de travail crée des emplois. Contrairement à ce que l'on entend trop souvent, le passage aux 35 heures a permis la création de 350 000 emplois directs. Mettre en place les 32 heures hebdomadaires c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel aux 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois :

- il sauve des emplois en anticipant les nouvelles ruptures technologiques avec l'arrivée du numérique qui impactera plus de 42 % des métiers ; alors que d'ici 2025, 3 millions d'emplois pourraient être supprimés, c'est un des moyens de renouer avec les créations d'emploi et donc il faut lier révolution numérique et réduction massive du temps de travail ;

- Il permet de rendre effectif l'égalité entre les hommes et les femmes et de concilier la vie professionnelle et la vie privée. Le premier facteur d'inégalités femmes/hommes est le temps de travail. Les temps partiels subis enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieurs, avec des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et n'ouvrant aucuns droits sociaux. Les femmes subissent également des carrières discontinues, étant contraintes de s'arrêter pour élever leurs enfants ou pour prendre en charge les personnes âgées ou dépendantes. Ceci se répercute directement sur leur retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes. Baisser le temps de travail, c'est mieux le partager et permettre aux femmes à temps partiel d'accéder enfin à un temps plein.

Passer aux 32 heures, c'est s'inscrire dans le long combat du mouvement ouvrier pour un baisse de la durée du travail, un combat commencé au XIXème siècle et qui a vu un premier aboutissement en 1919 avec le vote de la loi instituant la journée de 8 heures.

**Travailler toutes et tous
Travailler mieux, travailler moins !
Pour ne plus perdre sa vie à la gagner !**

Actu

Goodyear, Air France and Co : les libertés syndicales attaquées !

Le 4 février, partout en France, ont eu lieu des manifestations de soutien aux huit salariés de Goodyear condamnés à 2 ans de prison dont 9 mois fermes pour la « séquestration » en 2014 de deux cadres dirigeants de l'usine. Cette action visait la défense de près de 1.200 emplois. 9 mois d'enfermement pour deux cadres qui ont retiré leurs plaintes...

La CGT apporte tout son soutien aux 8 de Goodyear et à leurs familles. Des comités de soutien se sont développés partout sur le territoire. Les manifestations du 4 février étaient là pour le rappeler et pour défendre les libertés syndicales attaquées de toutes parts.

Des militants à qui l'on demande des prélèvements ADN, un licenciement pour avoir créé une section chez Vuitton, des menaces contre les Bourses du travail... mais aussi les six salariés d'Air France interpellés à leurs domiciles comme des criminels tandis que d'autres sont menacés de poursuites disciplinaires... la situation sociale en France ne cesse de se tendre.

Les événements se multiplient. Le patronat dispose d'un gouvernement

bien servile : entre des services de police sans nuance et une certaine justice qui s'exécute le petit doigt sur la couture les syndicalistes n'ont qu'à bien se tenir ! Les attaques contre le droit du travail, le temps de travail, la protection sociale, l'emploi et les salaires ne suffisent plus, la nécessité de s'en prendre à ceux qui défendent les intérêts des travailleurs est manifeste !

Si, en Espagne, deux syndicalistes d'Airbus se sont vus acquittés, néanmoins la lutte se poursuit pour six autres camarades mais aussi pour la libération de 300 personnes poursuivies pour avoir exercé leur droit de grève !

Parce qu'il n'y pas de droits sociaux sans libertés syndicales et que ce sont les fondements même de notre démocratie qui sont atteints lorsque les libertés syndicales sont attaquées : nous ne laisserons rien passer, **sauf la manifestation du 31 mars !**





Vie syndicale

L'histoire sociale s'écrit aussi avec nos archives syndicales !

Force est de constater qu'au sein de la CGT Culture, nous manquons d'une vision sur les questions d'archivage. Et c'est bien dommage, car c'est à la fois ne pas mettre en valeur notre travail militant quotidien, nos luttes, nos victoires et faire l'impasse sur notre histoire et sur l'histoire sociale en général. Si on ne fait rien, l'histoire pourrait être celle de la classe dominante. Nous devons donc nous approprier nos archives et les mettre à disposition, sinon c'est notre passé, notre présent, notre futur qui s'effaceront face à ce que d'autres voudront laisser d'inscrit.

Depuis des années, la CGT Culture verse, épisodiquement, ses archives aux Archives départementales de Bobigny. Cela s'est fait dans le cadre de déménagements, souvent dans l'urgence, sans qu'une politique d'archivage ne soit pensée et posée. Cela concerne la CGT Culture à proprement parler mais aussi les syndicats hébergés à la permanence nationale (SNMH, SGPA, SNEA, SNSD, SNMD), ainsi que les syndicats et sections implantés sur tout le territoire.

Dans le cadre des 120 ans de la CGT, il a été constaté que des syndicats et sections ayant une longue histoire (création du syndicat de la manufacture de Sèvres en 1906, la CGT avait alors tout juste 11 ans d'existence...) n'avaient plus à disposition leurs archives et n'avaient pas connaissance d'un dépôt d'archives quelconque.

Cela pose le problème de la perte de notre mémoire collective et de l'histoire sociale du ministère de la Culture alors que la CGT Culture en est la première organisation syndicale et de loin la plus combative. C'est

notre histoire et c'est celle du ministère de la Culture (luttes pour les statuts, les métiers, les emplois, les salaires, les missions, les conditions de travail...).

Il est impératif que les militants des syndicats et sections conservent et archivent leur travail syndical : tracts, banderoles, drapeaux, lettres, journaux, dessins, photos, vidéos, documents administratifs, noms des élus, des mandatés, vie interne... Les supports sont multiples : papier, numérique mais aussi tissus... Et il est nécessaire de les transmettre à la permanence nationale pour construire une politique d'archivage.

Lors du 10ème congrès de la CGT Culture en 2013, une démarche vis-à-vis des questions d'archivage a été mise en place avec un camarade en charge de la question et membre de la commission exécutive. Cela doit permettre aux militants de pouvoir transmettre leur histoire syndicale et sociale afin que celle-ci ne disparaisse pas avec les départs des camarades (mutation, départ à la retraite...).

Cette histoire est entre nos mains, à nous de faire en sorte qu'elle ne se perde pas. C'est dans ce sens que les anciens journaux de la CGT Culture « Espoir syndical » et « Culture et Vous » sont en train d'être numérisés et mis sur notre site internet afin que chacun puisse prendre connaissance d'où nous venons et ce que nous portons depuis des décennies.

Cette problématique devra être poursuivie et amplifiée dans les mois qui viennent en élargissant le petit groupe aujourd'hui en place pour que tous nos secteurs s'inscrivent dans la constitution de notre histoire !

Retraités

Assemblée générale des retraités 2016

Comme chaque année, la section des retraités de la CGT-Culture se réunira, le 24 mars au Mobilier national, qui nous accueille dans sa belle salle Le Brun et dont l'équipe de la cuisine nous permet de nous restaurer le midi. Un grand merci à eux tous !

Cette année, elle renouvellera le Bureau de la section après avoir entendu le rapport d'activité et, comme elle le fait depuis de nombreuses années, elle assistera à la diffusion d'une projection sur un sujet intéressant plus particulièrement les retraités.

En 2015, nous avons sans doute été dans les premiers à célébrer les 70 ans de la Sécu, en incitant nos anciens à la défendre et à la reconquérir en diffusant un power point « maison »

A titre d'exemple, indiquons quelques-uns des sujets traités les années précédentes : la perte d'autonomie, « Bien vivre, bien travailler, bien vieillir », la Protection sociale par une camarade retraitée de la Sécu, Pour une réforme fiscale de progrès, par un camarade de la Fédération des Finances, la réforme territoriale, par V. Blouet (UGFF).

Cette année, nous entrons dans une année de Congrès, le : congrès confédéral, qui nous donnera l'orientation pour les 3 ans à venir, si importante en cette période d'attaques répétées contre la classe ouvrière et contre notre confédération en particulier, et le congrès de la CGT-Culture

où notre Union devra aussi faire le bilan des trois dernières années et déterminer l'orientation des 3 prochaines ; s'y ajoute en outre un congrès important de l'UGFF.

Les retraités se veulent plus que jamais des adhérents à part entière de la CGT.

Ils continueront à battre le pavé et, notamment, le 10 mars prochain, jour de la manifestation nationale intersyndicale pour :

- la revalorisation des pensions en fonction de l'augmentation du salaire moyen et une pension au minimum égale au Smic revalorisé ;
- le maintien et l'amélioration des pensions de réversion et la suppression des conditions de ressources ;
- le rétablissement de la ½ part fiscale et l'exonération fiscale des majorations familiales,
- le retour à la revalorisation annuelle de toutes les pensions et retraites au 1er Janvier.

TOUS ENSEMBLE LE 10 MARS !

Dossier

Les DRAC attaquent !**Dole, carrefour des cultures**

Le 9 novembre 2015 était organisée une journée de rencontre et d'échanges pour les personnels des DRAC de Franche-Comté et Bourgogne à l'union locale CGT de Dole. A l'initiative de la CGT-Culture et avec le soutien et la participation des comités régionaux CGT de Bourgogne et Franche-Comté et de l'union locale de Dole, qui sont les organisations interprofessionnelles de la CGT, les personnels des DRAC étaient invités à débattre sur la réforme territoriale, la notion de proximité du service public culturel et les évolutions technocratiques des métiers et fonctions professionnelles. Ces échanges, au carrefour des cultures syndicales et professionnelles ont été un succès riche d'enseignements. C'est une expérience à renouveler ; elle donne la parole aux personnels des DRAC, en fait connaître les missions et métiers auprès des organisations interprofessionnelles et territoriales de la CGT. Elle est aussi une forte expression de solidarité et de fraternité entre secteurs de la CGT. Nous publions le programme de cette journée à titre d'exemple, même si elle est déjà passée. Nous soutenons toute initiative qui irait dans le même sens et restons à disposition pour aider les camarades.

9h30 I - Accueil des participants et présentation de la journée.

Antoine Cordier, secrétaire général de l'UL de Dole

Présentation par *Emmanuelle Parent, CGT-Culture, Drac Poitou-Charentes*

9h35 II- La réforme territoriale dans les régions Franche-Comté et Bourgogne.

Présentation par le comité régional CGT de Franche-Comté et la CGT-Culture, ainsi que par deux représentants du personnel des comités techniques de ces DRAC de leurs analyses et actions relatives à la réforme territoriale dans ces deux régions, au ministère de la culture et dans les deux Drac, en y rappelant les enjeux locaux comme nationaux, les difficultés et les sources d'encouragement.

De 11h50 à 12h30 : Débat avec les personnels**13h30 III-2 Proximité, missions et métiers**

Fusion des régions, fusions des services, fusion des outils de travail, fusion des missions, fusion des postes, fusion des métiers... Il n'est question que de fusion ! Chacun s'interroge sur son travail, son métier, sa carrière et son emploi aussi. Les logiques technocratiques de doublons, qui ignorent le travail réel, mais qui sont au service de la logique de suppression d'emploi servent la politique de réduction du champ d'action du service public. Les DRAC recèlent maints métiers qui fonctionnent beaucoup en interaction pour mieux accomplir les missions et servir les usagers. Si le travail d'équipe est le fondement des coopérations dans les Drac, le risque de voir s'éloigner les personnels, quelles que soient leurs missions, des usagers et des collectivités est bien réel. Les conséquences sur le travail, le service et la carrière sont nombreuses ; là aussi c'est le devenir des DRAC qui est en jeu.

II-1 Actualités de la réforme territoriale en Franche-Comté et Bourgogne pour l'ensemble des services de l'Etat. Comité régional CGT

Présentation par *Michel Faivre-Picon, comité régional CGT de Franche-Comté*

- les fonctions métiers et les personnels qui les exercent,

L'expertise, le conseil au plus près des usagers et des professionnels, Présentation par *Christophe Cupillard, et Sybille Lacroix*

- les fonctions administratives et les personnels qui les exercent,

Les mal nommées fonctions supports sont des acteurs incontournables de la permanence du service public en DRAC. Présentation par *Dominique Fournier*

- les fonctions d'encadrement et les personnels qui les exercent.

Pas de service public de la culture sans un encadrement expert et fin connaisseur du champ culturel. Présentation par *Philippe Geffré*

II-2 Actualités de la réforme sur l'ensemble du Ministère, enjeux pour le service public culturel et positionnement de la CGT Culture, CGT-Culture

Présentation par *Valérie Renault, CGT-Culture*

De 14h30 à 15h30 : Débat avec les personnels**II-3 Actualités sur la situation dans les deux DRAC, représentants du personnel des DRAC**

Présentation par *Christophe Cupillard, CGT-Culture, et Franck Faucher, Sud-Culture*, représentants du personnel des comités techniques des deux DRAC

15h30 IV- Synthèses des travaux, perspectives.

Comment travailler ensemble, personnels et représentants du personnel locaux et nationaux, pour construire des propositions qui redonnent du sens à notre travail, à nos missions et nos métiers pour mieux les mettre au service de l'accès de tous à la Culture et des droits à la culture. Comment se faire entendre ?

Propositions d'initiatives locales et nationales.

III- La notion de « proximité », conséquences sur le travail et les conditions de travail et de vie.

Qu'on soit pour ou contre la réforme territoriale, tout le monde est pour la proximité ! Proximité avec les usagers, avec les collectivités territoriales, avec les autres services de l'Etat, avec les collègues. Nous voyons qu'il y a donc nécessité d'explicitier la notion de proximité que nous portons. Cela participe aussi d'une meilleure définition du service public et de ses besoins ainsi que d'une analyse des processus de travail et des outils de travail nécessaires.

Quel rôle des personnels et de leurs représentants dans les CHSCT et les CT pour améliorer les processus de travail quand il s'agit de parler de réforme territoriale et ses conséquences sur les personnels et leurs conditions de travail dans un contexte de dialogue social très abîmé ?

IV-1 Redonner du sens à notre travail et au service public culturel : le rôle et la place du ministère de la culture.

Franck Guillaumet

III- 1 Proximité et processus de travail d'un service d'une DRAC : un exemple de méthode mis à l'épreuve

Les collègues d'une DRAC et leurs représentants en CHSCT et CT proposent une méthode d'examen des processus de travail d'un service à l'épreuve des mesures de fusion imposées dans le cadre de la réforme territoriale.

IV-2 Perspectives et propositions

Dominique Gallet, secrétaire générale du comité régional Bourgogne

16h15 Débat avec les personnels



Préavis de grève pour le 31 mars : Unité syndicale pour l'emploi, pour les DRAC et pour l'ensemble des personnels du ministère de la culture

CFDT-Culture CFTC-Culture CGT-Culture SNAC-FSU Sud Culture Solidaires UNSA-Culture

Madame la ministre,

Suppressions d'emplois, sous-effectif, précarité, dégradation des conditions de travail, intensification du travail, mobilité contrariée, carrières en berne, concours trop peu nombreux, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences embryonnaire, tous ces enjeux essentiels restent sous le boisseau, et pour cause : la question de l'emploi est devenue taboue au sein de votre ministère. Ainsi, il s'avère très difficile, voire impossible, d'élaborer une politique ministérielle de l'emploi et des métiers en lien avec les missions et les attentes légitimes des personnels.

Notre ministère est un ministère de grands professionnels. Sans l'investissement considérable des agents, sans la variété de nos statuts et de nos métiers, notre ministère aujourd'hui serait dans l'incapacité complète d'exercer ses missions riches et complexes. La Révision Générale des Politiques Publiques a entraîné la création d'anomalies structurelles liées aux suppressions d'emplois (près de deux mille selon les rapports de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles). Pourtant, depuis 2012, l'hémorragie au sein des services se poursuit et on dénombre près de sept cents suppressions d'emplois entre 2012 et 2014.

Il est temps de donner un coup d'arrêt à une politique qui ne mène nulle part alors que, plus que jamais, notre société a besoin d'un ministère de la culture de plein exercice et doté des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions. La question de l'emploi est une priorité impérieuse et exige un dialogue soutenu entre vous, l'administration, celle des établissements publics et les organisations syndicales.

Lorsque les Directions Régionales des Affaires Culturelles ont été créées, elles visaient à instituer un service public de la culture dans les territoires au plus près de la population et des collectivités. Les directions régionales ont encouragé, accompagné et impulsé l'émergence de nombreux services culturels de collectivités, la professionnalisation des métiers artistiques, la construction des équipements culturels. Ces réseaux que le monde entier nous envie ont fondé l'exception culturelle. Naturellement, la décentralisation des années quatre-vingt a inscrit dans les textes ces directions régionales comme services déconcentrés du ministère de la culture. Les DRAC sont par conséquent le ministère de la culture en région.

La réforme territoriale, qui s'impose à nous de façon autoritaire, heurte cette logique. De Paris à Besançon, ou de Bordeaux à Montpellier, jamais il n'a été dit aux personnels et à leurs représentants ce que cette réforme devait améliorer en termes de service à la population et aux collectivités. La fusion des régions a agrandi les territoires. La spécialisation par métiers des sites des Drac a abîmé, voire cassé les collectifs de travail, sans apporter aucune réponse nouvelle aux besoins des populations et des usagers. Les cultures professionnelles des services sont en rupture, les personnels sont empêchés dans leur travail et leur santé altérée. Cela ne peut plus durer. Le sentiment d'abandon est fort et vous devez prendre la mesure de la situation au risque de rompre définitivement des liens fragiles avec les services déconcentrés dont la légitimité et le nécessité sont pourtant plus fortes que jamais. Sachez que l'ensemble des organisations syndicales depuis 2014 ne cesse d'alerter l'administration sur les difficultés des réformes successives. En vain.

C'est pourquoi les organisations syndicales CFDT-Culture, CFTC-Culture, CGT-Culture, SNAC-FSU, SUD-Culture Solidaires et UNSA-Culture déposent un préavis de grève pour la journée du 31 mars 2016, ainsi que pour les nuitées en amont et en aval de celle-ci pour les agents travaillant en horaires décalés. Ce préavis de grève concerne l'ensemble des salariés et

apprentis de droit privé comme les agents de droit public des services, établissements, associations, groupements d'intérêt public sous tutelle du ministère de la culture.

Nous exigeons pour les services déconcentrés et les DRAC :

- ▶ que vous portiez une parole et une politique fortes sur la place et le rôle du ministère, et de ses services déconcentrés ; politique qui doit répondre aux enjeux actuels de la société et être au service de tous, auprès des collectivités et sur l'ensemble du territoire,
- ▶ un bilan d'étape de la réforme territoriale sur l'organisation-cible et la mise en place des nécessaires mesures correctives consécutives à la spécialisation par métiers des sites des DRAC,
- ▶ la création d'un comité de suivi national et ministériel de la réforme territoriale présidé par vous-même et sa déclinaison régionale,
- ▶ l'élaboration du socle commun des missions des services déconcentrés avec le secrétariat général et les directions métiers ; socle commun qui devra permettre d'adapter les arrêtés d'organisation des DRAC à leurs missions,
- ▶ un dialogue social exemplaire, le respect des personnels et de leurs représentants, et les moyens pour y parvenir,
- ▶ l'arrêt de toute suppression d'emploi, une gestion prévisionnelle des emplois, le pourvoi des postes vacants et des moyens pour la formation professionnelle,
- ▶ la garantie du principe de l'égalité de traitement pour tous les agents des services déconcentrés, notamment dans l'accès au droit à la formation,
- ▶ une politique, des actions et un réseau de prévention pour préserver la santé des personnels des services déconcentrés,
- ▶ le paiement de toutes les heures supplémentaires des personnels des services déconcentrés,
- ▶ l'assurance que le brouillage et la cacophonie hiérarchiques ambiants ne nuisent en aucune façon à la carrière des personnels des services déconcentrés, notamment dans le cadre de l'évaluation professionnelle annuelle,
- ▶ le règlement de tout problème organisationnel et fonctionnel (subdélégation de signatures, utilisation des voitures de service, etc...)

Nous exigeons pour l'emploi du ministère et de ses établissements :

- ▶ l'arrêt total et immédiat de toute suppression d'emploi et la création d'emplois stables et statutaires là où cela est nécessaire,
- ▶ la création d'une conférence ministérielle de l'emploi qui ouvre le dialogue sur le thème de l'emploi et ses corollaires et, notamment, en matière de métiers, statuts, concours, mobilité, carrière, précarité et conditions de travail, dans l'objectif d'aboutir rapidement à la définition d'une politique ministérielle de l'emploi public.

Comme le prévoit la loi, nous restons à votre disposition pour l'ouverture de négociations dans le cadre de ce préavis.

Nous vous prions d'agréer, madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.

Dossier

Alerte de risque psycho-social sur l'ensemble des personnels des DRAC

La CGT-Culture a pris l'initiative d'écrire à la Ministre le 21 janvier pour l'alerter sur la situation des personnels dans les DRAC à l'issue de la mise en place de la réforme territoriale. L'administration a décidé de reporter le CHSCT M du 9 février au 22 mars faute de documentation... Nous publions l'intégralité de cette lettre.

Paris le 21 janvier 2016

Objet : Alerte de risque psycho-social sur l'ensemble des personnels des DRAC

Madame la Ministre,

Depuis le début de cette année, le groupe de travail du Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail ministériel relatif à la réforme territoriale dans les DRAC s'est réuni le sept janvier et se réunira un jour par semaine en janvier à notre demande.

Un premier constat s'impose : un désaccord profond sur les objectifs de ce groupe.

Pour l'administration ce groupe de travail doit répondre à une commande de la Direction générale de l'administration de la Fonction publique-DGAFP (dont nous ne connaissons pas les tenants et les aboutissants) relative à la rédaction d'un «plan d'accompagnement ministériel RH». Ce plan est de nature purement administrative et quelque peu technocratique.

Pour nous, il doit être un lieu de débat qui construit des outils méthodologiques répondant aux questionnements de santé physique et psychique des personnels des DRAC. En cela il donne les clés d'analyses des situations de travail, de leurs risques et des mesures à prendre. Ce groupe de travail est au service des personnels des DRAC de manière concrète et non au service de la technocratie interministérielle.

Un deuxième constat est également préjudiciable : le décalage entre la prise en charge des situations à risque connues au niveau local et la prise de conscience, au niveau central, des désastres qui se jouent dans les DRAC.

En réalité, l'administration centrale est très mal outillée dans le domaine de la prévention des risques professionnels et n'a pas confectionné les outils et indicateurs nécessaires en matière de santé, pour avoir une analyse en temps réel de la situation et définir des préconisations. La réalisation concrète du bureau de la santé et des risques professionnels se fait attendre.

Madame la ministre, votre administration centrale souffre d'inertie. C'est pourquoi ce groupe de travail doit bénéficier de tous les moyens nécessaires pour travailler au mieux et au plus vite. C'est tout à fait dans sa capacité.

Un troisième constat s'impose, logiquement : les administrations locale et ministérielle ne savent pas analyser les situations de travail réel, ses risques et établir des préconisations adéquates pour garantir la santé des personnels.

A titre d'exemple, depuis plusieurs années, le refus des plus hauts responsables du ministère de donner instructions aux services

déconcentrés d'établir, avec les personnels, les fiches de poste de travail réel est inacceptable.

Autre exemple, dans le «plan d'accompagnement ministériel RH», à aucun moment il n'est fait mention des risques et de leurs facteurs tels que le burn out, le stress ou encore l'épuisement professionnel. A ce jour, pas une seule étude d'impact ne s'appuie ou fait référence au diagnostic du Risque Psycho-Social, ni aux indicateurs de Gollac. Et pour cause, la plupart des directions régionales n'ont pas réalisé ce diagnostic, malgré la loi et réglementations en vigueur.

Pire, certaines études d'impact font référence à des plans de prévention RPS qui n'existent pas ; d'autres études mentionnent des préconisations qui seraient des améliorations sans même l'avoir vérifié par l'analyse du travail réel. Enfin, d'autres évoquent des mesures qui prètent à sourire tellement elles sont absurdes.

Quant à la médecine de prévention dans les directions régionales, vous devez savoir que ministère des Finances vient de rompre de manière unilatérale la convention de collaboration avec la Culture. L'expertise de ces médecins est essentielle à toutes les politiques de prévention digne de ce nom. Il y a urgence à ce que vous preniez immédiatement l'attache du ministre des Finances pour rétablir ladite convention.

L'absence d'une équipe dédiée et outillée au ministère de la culture pour répondre aux urgences décrites par les agents ne peut plus durer. Au regard des facteurs de risques psycho-sociaux présents et bien réels dans nos directions régionales, il y a nécessité absolue de mettre en place le bureau de la santé et de la prévention des risques professionnels au plus vite.

Pour mémoire nous n'avons plus de médecin de prévention coordonnateur ministériel depuis trois mois. C'est pourtant une fonction essentielle à la bonne coordination des travaux de prévention sur l'ensemble du ministère.

En outre, depuis le début d'année nous recevons de nombreux témoignages. Ces faits nous amènent à vous alerter officiellement sur les situations préoccupantes et les atteintes à la santé des personnels de nos directions régionales.

Les propos ainsi résumés sont les suivants et ne sont pas exhaustifs :

► Une restructuration de plus, faite dans des temps très courts, sans méthode et sans préparation : « le rythme accru des changements et les efforts d'adaptation qu'ils requièrent représentent une cause majeure de RPS » (étude d'impact Auvergne Rhône-Alpes), a provoqué une forte incompréhension, de plus en plus de rejet et de défiance notamment vis-à-vis du ministère qui est alors vu comme un objet extérieur...

► Des peurs sur l'avenir professionnel et des incertitudes socio-





économiques : « je veux savoir ce que je deviens en 2016 ». L'absence totale d'information au niveau local sur le devenir des postes occupés et leurs évolutions est fréquente. Les témoignages reçus révèlent clairement le désarroi dans lequel les personnels sont plongés. Certains de nos collègues vont découvrir la suppression de leur poste sur «sémaphore» sans aucun échange préalable. A ce jour, beaucoup de directeurs régionaux refusent de communiquer

le nombre de postes supprimés, ceux modifiés, ceux transférés... Des collègues ont repris leur travail sur des postes qui n'existent plus, sans aucune nouvelle fiche de poste et sans savoir ce qu'ils deviennent et ce qu'ils doivent faire. A ce jour, aucune visibilité n'est donnée sur les emplois, les effectifs et les missions.

► Des climats sociaux qui se dégradent de jour en jour : les liens hiérarchiques et les nouvelles nominations sont venus dégrader les relations professionnelles en introduisant des conflits que personne est actuellement en capacité de gérer et encore moins de prévenir.

L'explosion des collectifs de travail, le turn-over, l'isolement prévisible provoquent un sentiment de perte de repère et d'appartenance à un collectif de travail ; «je ne connais plus mon équipe», «je ne sais plus à qui je dois m'adresser et à quel titre», ou encore « qui est mon chef ? » sont des propos récurrents dans les témoignages.

► Perte de sens, travail empêché, souffrance éthique viennent également noircir l'environnement professionnel ; certains collègues ont passé des heures à faire des étiquettes pour modifier les logos de leur direction régionale fusionnée car l'administration n'a pas investi dans des enveloppes et du matériel adaptés ; d'autres services notamment prescripteurs d'avis réglementaires se retrouvent avec des parapheurs d'arrêtés qui ne peuvent être signés faute de délégation de signature. « il va y avoir des destructions de sites archéologiques », « cette année il n'y aura pas de protection de monuments » reviennent dans les témoignages. Des permis de construire dont l'instruction est urgente sont en attente car personne ne sait qui doit les signer ; ou encore, des réunions dont personne ne sait qui doit les organiser.

Pire, dans certaines directions régionales, des services ont été fermés et/ou transférés sur d'autres sites sans pour autant que les agents suivent. Si vous vous étiez engagée à ce qu'il n'y ait pas de mobilité forcée, dans ce cas il ne fallait pas transférer lesdits services.

La conséquence est que les dossiers ne sont pas instruits notamment les licences d'entrepreneurs. « Je suis très inquiète quant à l'avenir social et économique de certaines compagnies ». Beaucoup d'agents s'inquiètent aujourd'hui de ces nombreuses situations de blocages qui remettent en cause la qualité du service rendu auprès des usagers dégradant ainsi l'image du ministère et les agents qui y travaillent. « pourvu qu'il n'y ait pas d'affaire urgente et/ou grave » hante les esprits.

► Intensification et densification du travail ; à ce jour, les dossiers s'accumulent provoquant un embouteillage. Lorsque la situation va se débloquer, c'est un flot de dossiers qui devra être géré, dans des temps intenable avec un effectif qui ne sera peut-être plus le même, ou pas remplacé et sans priorité donnée.

Depuis plus d'un an ces situations ont été dénoncées par la CGT Culture dans les instances locales et nationales. Toutes les mesures de prévention primaire sont restées lettre morte. Le rôle des instances et des représentants syndicaux sur les questions relatives aux restructurations a été nié.

Pour toutes ces raisons, nous vous alertons sur l'état de santé général des agents dans nos directions régionales et sollicitons un rendez-vous auprès de vous dans les meilleurs délais afin d'évoquer les situations et les mesures de prévention urgentes à envisager, ainsi que les propositions que nous avons formulées dans le groupe de travail.

Par ailleurs, le CHSCT ministériel du neuf février sera consacré exclusivement à la réforme territoriale ; c'est ainsi que l'a voulu l'ensemble des représentants du personnel de toutes les organisations syndicales. Nous espérons vivement votre présence. Ce serait un geste fort apprécié des personnels.

Notre intervention auprès de vous n'est animée que par notre préoccupation de participer au mieux à la protection de la santé des personnels, eux-mêmes forts soucieux de la continuité du service public culturel et de l'intérêt général au service de tous les usagers sur l'ensemble du territoire.

Valérie Renault
secrétaire générale de la CGT-Culture
secrétaire CHSCT ministériel

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

Nos droits

Egalité femmes-hommes : un droit difficile à mettre en place

Mercredi 3 février, la Confédération CGT organisait une journée de formation-sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Force est de constater que les violences entre les femmes et les hommes persistent au travail comme dans la vie. Une femme sur dix est victime de violences dans l'année, une sur trois au cours de sa vie. Qu'ils s'agissent de propos graveleux (au travail, dans les transports...), d'attouchements, d'agressions sexuelles (25% ont lieu au travail), de viols (5% sur le lieu de travail)... les degrés de gravité sont divers mais relèvent tous du même processus de domination : une femme sur cinq aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. C'est un phénomène social grave qui reste pourtant tabou. Processus de domination, d'emprise et de violence, la CGT en fait son combat pour imposer respect, dignité et droits égaux aux femmes.

La CGT se doit d'intervenir parce que les violences contre les femmes :

- ▶ ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale,
- ▶ sont au cœur des processus de domination,
- ▶ pour certaines d'entre elles, ont lieu sur le lieu de travail,
- ▶ remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes,
- ▶ sont une menace sur le travail et les carrières des femmes (refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, carrière bloquée, refus de promotion...).

Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

La question de la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles doit être portée à l'ordre du jour des IRP. Pour cela il existe des actions de préventions des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions de formation et d'information et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. La responsabilité de l'action syndicale inclut autant la prévention que la protection des victimes, mais aussi des témoins. Et si seule la justice est compétente pour qualifier les agissements subis, l'employeur a, quant à lui, l'obligation de sécurité et de résultat.

Bien évidemment, le CHSCT a un rôle central notamment parce qu'il contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs et qu'il contribue à l'amélioration des conditions de travail... Le registre d'hygiène et sécurité, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et le droit de retrait sont aussi des outils que l'on peut utiliser.

Les négociations relatives à « l'Egalité professionnelle et qualité de vie au travail »

Elles sont de la compétence du comité technique. Elles ont différents objectifs visant à combattre les violences, les discriminations et les inégalités faites aux femmes :

- ▶ identifier la responsabilité de l'employeur,
- ▶ avoir un champ le plus large possible notamment concernant la violence « interne » et la violence « externe » c'est-à-dire entre collègues ou avec des usagers,

- ▶ toucher tous les personnels (titulaires, contractuels, stagiaires, apprentis...),
- ▶ toucher à ce qui relève de la protection des victimes de violences commises à l'extérieur du lieu de travail,
- ▶ intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur,
- ▶ mettre en place des outils d'évaluation des violences,
- ▶ créer un environnement non sexiste,
- ▶ former les encadrants,
- ▶ sensibiliser les agents,
- ▶ créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence,
- ▶ obliger l'administration à établir un rapport disciplinaire et sanctionner les auteurs en cas de faute.

Ces objectifs sont des enjeux à porter dans la mise en place d'accord sur l'égalité femmes-hommes et en matière de qualité de vie au travail.

La violence des inégalités au quotidien

La violence est parfois plus pernicieuse, intégrée et institutionnalisée. Le cas de Jacqueline Sauvage, graciée par le Président de la République, montre que les femmes subissant des violences écoupent souvent d'une double peine : dans la sphère « privée » et dans la sphère « publique ». La création lors du dernier remaniement ministériel du 11 février d'un ministère de l'enfance, de la famille et des droits des femmes affaiblit la cause féministe et manifeste l'orientation conservatrice du gouvernement.

Les inégalités faites aux femmes c'est aussi, à diplômes et expérience équivalents, des femmes moins payées que leurs homologues masculins. Ce sont des carrières freinées pour congés maternité, voire par un employeur qui « anticipe » les futures maternités... ce sont des régimes indemnitaires moindres, des temps partiels le plus souvent subis et proposés préférentiellement aux femmes. Ce sont des horaires de travail décalés (le dimanche, la nuit pour ce qui relève du nettoyage par exemple) touchant aussi la vie familiale et sociale. Ce sont des métiers dévalorisés, voire des filières entières comme pour la filière administrative qui attendent toujours la réalité d'un repyramidage des carrières.

Le ministère de la culture et de la communication a de gros efforts à faire sur ces questions-là. La CGT-Culture saura l'y aider pour qu'enfin cessent les inégalités femmes-hommes.

Pour l'égalité des droits, la reconnaissance du travail et la revalorisation des salaires

Toutes et tous en grève le 31 mars !

Pour en savoir plus sur les revendications CGT : http://www.cgt.fr/IMG/pdf/broch_recontre_80312.pdf





Charte égalité femmes / hommes

Dans notre rubrique «vie syndicale» nous portons à votre connaissance la charte «égalité femmes/hommes afin que les femmes trouvent toute leur place la vie professionnelle mais aussi dans la vie syndicale et militante. Faites-en bon usages.

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et ... toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes / hommes :

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société ».

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming)

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
- engagement des partenaires sociaux sur un Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er mars 2004.

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe, ce qui signifie :

Dans les structures syndicales internes

- Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitel, des questionnaires d'organisation ;

- maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale ;
- parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...)
- en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;
- réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats : dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes, en nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;
- mettre en place et /ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;
- informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;
- travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation - y compris de l'organisation syndicale - est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

- identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple : les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ? les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels, la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
- promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...);
- introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;
- rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : Le Peuple, la NVO, Options, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales...;

• les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

La CGT s'engage à :

- ▶ introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...);
- ▶ mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes;
- ▶ permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial;
- ▶ aider les négociateurs en élaborant des guides - repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

Une plus grande représentation des femmes partout - notamment dans les négociations collectives - est fondamentale mais non suffisante; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et partout.

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leurs congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.

Solidarités International

Dialogue syndical entre l'Amérique latine et l'Europe

Dans le cadre de la préparation du 51ème congrès de la CGT, une rencontre a été organisée à la Confédération le 27 janvier entre la CGT, la CES et les syndicats Sud-Américains. Ces derniers portent depuis plusieurs années une ambition : « construire un monde durable et soutenable : le rôle des travailleurs ».

Les droits sociaux et environnementaux à défendre !

Les traités de libre-échange se multiplient (transatlantique, transpacifique...) et cherchent à créer des « droits pour les entreprises » contre les droits des travailleurs, des Etats, de la planète et de la paix. La responsabilité du mouvement syndical international est de conquérir la prospérité pour tous. Elle est aussi d'exiger la recherche, dans toutes les situations de conflits, de solutions non-violentes et diplomatiques.

L'organisation internationale du travail (OIT), lieu de défense des droits des travailleurs, est le théâtre d'une offensive patronale pour installer l'idée que la clé des difficultés actuelles serait « l'entreprise durable », et d'orienter le débat social autour de critères uniquement patronaux. C'est ainsi que les libertés syndicales, le droit de grève sont aujourd'hui de plus en plus attaqués. Or sans durabilité sociale, sans emplois décents, sans plein emploi, sans sécurité sociale universelle, il ne peut y avoir de durabilité dans d'autres domaines. Tous les emplois doivent maintenant intégrer des critères de durabilité environnementale; ces critères, d'ordre social, professionnel, environnemental, doivent servir de nouveau cadre pour l'organisation des économies et des sociétés mais aussi des entreprises.

Créer une politique fiscale pour combattre les inégalités

Les détenteurs du pouvoir réel (ceux qui s'accaparent les richesses produites par les travailleurs) imposent aux gouvernements des réductions des dépenses sociales, via les politiques d'austérité, comme moyen de lutte contre la crise, 50% des richesses mondiales sont concentrées entre les mains de 1% de la population mondiale. Rien ne

peut justifier une telle situation. Pour combattre de telles inégalités, il faut :

- une nouvelle fiscalité dans laquelle ceux qui possèdent le plus (revenus et richesses) payent le plus,
- la fin des paradis fiscaux qui permettent aux plus riches d'échapper à l'impôt dans leurs pays d'origine,
- une révision de la dette.

Construire l'alternative : l'exemple de la PLADA (plateforme de développement des Amériques)

De nouvelles luttes sont à construire pour passer à l'offensive, participer et enrichir débat politique. Des mouvements sociaux font face avec plus ou moins de force et plus ou moins de visibilité mais ils remettent en cause de la concentration des richesses, les effets sociaux pervers des politiques néolibérales d'ajustement économique, les violations des droits des populations, les désastres sociaux et environnementaux du changement climatique, l'évasion fiscale des multinationales, les corruptions... Dans ce contexte, la PLADA a été créée. Les piliers fondamentaux en sont le travail décent, la redistribution des richesses, la démocratie participative, l'égalité femmes-hommes, l'intégration régionale, la protection et l'inclusion sociale de toutes et tous, dans une optique à la fois intergénérationnelle et écologique, où sont pleinement intégrées les dimensions économique, sociale, environnementale et politique.

Les syndicats ont une responsabilité face à ces enjeux dans leur dimension internationale dans laquelle la CGT s'est toujours inscrite. Les luttes syndicales sont à la base des conquêtes sociales et démocratiques du 21ème siècle. Aujourd'hui, de nouveaux défis s'ouvrent au monde syndical. Soyons au rendez-vous et prêts pour 2017 ! Ca commence là !





Hommage à nos camarades et amis

A notre camarade Etienne

Notre camarade Etienne Aubry nous a quittés au mois de décembre. Nous vous transmettons ce petit mot rédigé par les camarades du SEMM (Syndicat des établissements du Mobilier et des manufactures nationales). C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès d'Étienne Aubry survenu le vendredi 18 décembre à l'âge de 75 ans des suites d'une longue maladie. Ce personnage a traversé plusieurs décennies de notre histoire en qualité de chauffagiste. Il s'est rendu indispensable auprès de l'atelier de teinture et il apportait, les frimas venus, la chaleur dans les ateliers et dans les appartements. Sa notoriété a dépassé nos murs tant au ministère de la Culture où il a assuré des mandats syndicaux que dans le quartier des Gobelins où sa bonhomie était reconnue. Doté d'une forte personnalité fantasque, les plus anciens d'entre nous auront chacun en mémoire au moins une anecdote croustillante liée à Étienne. Pour ma part je retiendrai l'histoire du «Terrain aux Lapins» dont les échos sont arrivés jusqu'à la mairie du XIIIème arrondissement et où dernièrement a été construite une crèche. Nous n'oublierons pas cette force de la nature sensible, joviale, aimant la vie et sa famille à qui nous pensons avec affection, son épouse Christiane, son fils Michel et sa famille ainsi que son fils cadet Laurent.

A notre amie Sylvie, compagnon de route

Sylvie nous a quitté fin décembre et nous portons à votre connaissance le message de la section de l'administration centrale. C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue Sylvie Marzelle qui nous a quittés brusquement. Sylvie travaillait comme gestionnaire au bureau de la filière scientifique et de l'enseignement au service des ressources humaines. Dans sa carrière elle avait travaillé à la BNF, à la Délégation aux arts plastiques et à la Bpi. Elle a été d'une précieuse aide dans les dossiers de l'ONP (opérateur national de paie) et le système d'information de ressources humaines. Elle savait toujours créer une bonne ambiance, on se rappellera de ses éclats de rire. Nous tenons à exprimer à ses enfants, à sa mère et à ses collègues notre profond soutien et notre entière sympathie dans ce deuil qui les frappe. Nos sincères condoléances les accompagnent.

Santé et travail

Commission de réforme : on lâche rien !

La CGT-Culture vous a déjà alerté (Culture au poing n°6) sur l'importance des représentants du personnel dans les commissions de réforme. L'administration présente régulièrement des dossiers pour inaptitude à toute fonction et tout poste, sans possibilité de reclassement.

Le reclassement est un principe général de droit, c'est-à-dire que nulle administration ne peut refuser le droit d'un agent au reclassement. Or l'administration ne met pratiquement jamais en œuvre son obligation de reclasser un agent. Pire, elle présente des dossiers avec des taux d'invalidité très bas. Et parfois même pour des agents très jeunes. Bref, vous l'aurez compris, le maintien dans l'emploi de l'agent n'est pas une priorité de l'administration. Pour l'agent c'est la double peine :

- 1 l'administration à peu de frais le déclare inapte à tout poste et toute fonction après un avis galvaudé des comités médicaux
 - 2 l'administration ne remplit pas ses obligations de mise en œuvre du droit au reclassement
 - 3- en commission de réforme elle met un taux d'invalidité le plus bas possible pour que ça coûte le moins cher possible à l'État
- Bien évidemment tout ceci est inacceptable et nous ne l'accepterons jamais !

Devant ces tentatives de licenciement à peine déguisé, vos représentants du personnel sont vigilants et n'hésitent pas à s'opposer à l'administration en refusant de signer purement et simplement les procès-verbaux de séance ou en y notant des commentaires permettant d'éventuels recours et notamment de faire jouer le droit au reclassement et donc le

maintien dans l'emploi. Contrairement aux idées reçues, ce n'est pas à l'administration et aux seuls experts médicaux qu'il revient de décider de la suite de votre vie professionnelle.

A titre d'exemple, après avoir proposé par deux fois à la commission de réforme le dossier d'un agent d'une trentaine d'années « pour inaptitude physique à toute fonction », et parce que l'agent avait été placé d'autorité dans une position statutaire qui n'était pas la maladie (CMO, CLM, CLD)*, la commission de réforme a conclu que cela relevait purement d'un problème strictement administratif et l'administration a été contrainte de réintégrer l'agent sur un poste du MCC.

Si vous connaissez des collègues malades ou en difficultés, ne les laissez pas seuls devant l'administration. Invitez-les à prendre contact au plus vite avec un représentant CGT en commission de réforme (Culture au poing n°6). Plus tôt le dossier est pris en amont, mieux il sera traité par les représentants du personnel.

Le 31 mars : contre les suppressions d'emploi, pour le maintien dans l'emploi !

CMO : congé de maladie ordinaire
CLM : congé de longue maladie
CLD : congé de longue durée

Faire-part de naissances

La CGT Culture a le plaisir de vous annoncer la naissance de nouvelles sections... mais pas que :

Le petit « Magnin » né à Dijon le 29 janvier

La petite « Eyzies » née aux Eyzies de Tayac le 9 février

La petite Maud Strappini née à Paris le 15 février 2 kilos 700 grammes

La petite C2RMF (un nom bien difficile à porter) le 16 février à Paris

La petite Mila Creuxaux-Mancel née le 15 octobre au Mobilier national

La petite Bpi née le 29 février à Paris

Le petit « siège » au CMN né à Paris le 22 décembre 2015

Nous souhaitons à ces nouveaux-nés une belle santé, force et vigueur !



Des droits pour les CHSCT

Le contingent de jours accordés dépend du nombre d'agents couverts par le périmètre du CHSCT défini en début de mandat par le nombre d'électeurs. Pour les structures dont les agents sont exposés à des risques particuliers ou pour les établissements multi-sites, des journées supplémentaires sont accordées aux membres et aux secrétaires. Vous trouverez-ci contre, le nombre de jours accordés pour chacun des membres et des secrétaires de chacun des CHSCT du Ministère de la Culture. Faites en bon usage !

	Nbre d'électeurs	Article de la Circulaire	Nombre de jours par an pour chaque membres	Nombre de jours par an pour les secrétaires
Ministériel				
CHST Ministériel	24523	2	20	25
CHSCT de filière				
CHSCTAC	4743	2	18	22,5
CHSCT patrimoine	158	2	2,5	3,5
CHSCT musées	354	2	5	6,5
Archives				
Archives Nationales	503	2	9	11,5
ANOM-ANMT	60	2	2,5	3,5
CMN				
CMN CHSCT Central	1373	2	9	11,5
CMN Paris Siège petite couronne	655	2	9	11,5
CMN Grand sud	259	2	2,5	3,5
CMN Nord Ouest	243	2	2,5	3,5
CMN Centre et Est	210	2	2,5	3,5
Conservatoires				
CNSMD PARIS	568	2	9	11,5
CNSM LYON	216	2	2,5	3,5
CNAP	63	2	2,5	3,5
CNSAD	50	1	2	2,5
Services déconcentré				
DAC GUADELOUPE	30	1	2	2,5
DAC GUYANE	29	1	2	2,5
DAC MARTINIQUE	30	1	2	2,5
DAC REUNION	34	1	2	2,5
DRAC ALSACE	79	2	2,5	3,5
DRAC AQUITAINE	123	2	2,5	3,5
DRAC AUVERGNE	84	2	2,5	3,5
DRAC BASSE NORMANDIE	77	2	2,5	3,5
DRAC BOURGOGNE	86	2	2,5	3,5
DRAC BRETAGNE	115	2	2,5	3,5
DRAC CENTRE	115	2	2,5	3,5
DRAC CHAMPAGNE ARDENNES	89	2	2,5	3,5
DRAC CORSE	18	1	2	2,5
DRAC FRANCHE-COMTE	73	2	2,5	3,5
DRAC HAUTE NORMANDIE	68	2	2,5	3,5
DRAC ILE DE FRANCE	250	2	2,5	3,5
DRAC LANGUEDOC	118	2	2,5	3,5
DRAC LIMOUSIN	73	2	2,5	3,5
DRAC LORRAINE	99	2	2,5	3,5
DRAC MIDI PYRENEES	143	2	2,5	3,5
DRAC NORD PAS DE CALAIS	104	2	2,5	3,5
DRAC PACA	149	2	2,5	3,5
DRAC PAYS DE LOIRE	120	2	2,5	3,5
DRAC PICARDIE	83	2	2,5	3,5
DRAC POITOU CHARENTE	101	2	2,5	3,5
DRAC RHONE ALPES	166	2	2,5	3,5

Écoles d'architecture				
Ecole d'architecture de Bordeaux	171	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Bretagne	120	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Clermont Ferrand	119	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Grenoble	192	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Lyon	136	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Marne La Vallée	130	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Marseille	135	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Normandie	106	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris Belleville	189	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris La Villette	351	2	5	6,5
Ecole d'architecture de Paris Lille	152	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris Lyon	192	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris Nancy	138	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris Nantes	236	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Paris Val de Seine	282	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Saint Etienne	94	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Toulouse	190	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Versailles	191	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Pparis Malaquais	177	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture du Languedoc	192	2	2,5	3,5
Ecole d'architecture de Strasbourg	161	2	2,5	3,5

B N F	2395	2	18	22,5
CENTRE NATIONAL DU CINEMA	467	2	5	6,5
B P I	230	2	2,5	3,5
INHA	191	2	2,5	3,5
OPPIC	112	2	2,5	3,5
École du Louvre	91	1	2	2,5
INP	74	2	2,5	3,5
Centre national du Livre	65	1	2	2,5
ACADEMIE DE France A ROME	45	1	2	2,5

INRAP				
INRAP CHSCT Central	1974	2	18	22,5
INRAP Centre Ile de France	365	2	5	6,5
INRAP Grand ouest	292	2	2,5	3,5
INRAP Grand sud ouest	264	2	2,5	3,5
INRAP Nord Picardie	190	2	2,5	3,5
INPRAP Grand est nord	186	2	2,5	3,5
INRAP Rhône Alpes Auvergne	167	2	2,5	3,5
INRAP Siège	150	2	2,5	3,5
INRAP Grand sud est	139	2	2,5	3,5

Établissements publics musées				
Musée du Louvre	2174	2	18	22,5
CNAC Georges POMPIDOU	1020	2	9	11,5
Musée et domaine de Versailles	858	2	9	11,5
Musée d'Orsay et de l'Orangerie	646	2	9	11,5
Cité de la Céramique de Sèvres et Limoges	231	2	2,5	3,5
Musée du Quai BRANLY	231	1	3	4
Musée Guimet	171	1	2	2,5
MUCEM	155	2	2,5	3,5
Musée et domaine de Fontainebleau	134	2	2,5	3,5
Palais de la Porte Dorée	100	2	2,5	3,5
Musée Ntal Picasso-Paris	94	2	2,5	3,5
Musée Rodin	93	2	2,5	3,5
Musée Moreau et Henner	29	1	2	2,5

SCN				
MOBILIER NATIONAL	343	2	5	6,5
C2RMF	150	2	2,5	3,5
COMPIEGNE BLERANCOURT	119	2	2,5	3,5
SAINT GERMAIN	84	2	2,5	3,5
PAU	81	2	2,5	3,5