



Retour sur le comité technique d'administration centrale (CT-AC) du 19 octobre 2016

Outre l'inscription pour avis des procès verbaux des séances précédentes, l'ordre du jour du CT-AC du 19 octobre dernier comprenait pas moins de sept points qui furent abordés dans l'ordre suivant :

- ✓ Projet de décision instituant la commission formation d'administration centrale (pour avis) ;
- ✓ Projet d'organigramme de la médiathèque de l'architecture et du patrimoine (pour avis);
- ✓ Projet de règlement intérieur du musée des plans et reliefs (pour avis) ;
- ✓ CAMUS 2019 : mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) d'administration centrale (pour information) ;
- ✓ Bilan social de l'administration centrale (pour information) ;
- ✓ Point sur la mise en œuvre de l'accord du 8 juillet 2015 relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels (pour information) ;
- ✓ Tableau de suivi des précédents CTAC (pour information).

A ce menu relativement copieux, la CGT-Culture a souhaité ajouter deux questions diverses : l'une portant sur l'hypothèse de la mise en place de la subrogation pour les indemnités journalières de la Sécurité sociale pour les agents en longue ou grave maladie ; l'autre relative aux conséquences sur l'emploi en administration centrale du budget 2017.

Projet de décision instituant la commission formation d'administration centrale (pour avis)

La CGT-Culture, qui mène un combat de longue haleine pour le développement et la reconnaissance de la formation professionnelle, s'est félicitée de la création d'une commission formation propre au périmètre de l'administration centrale. Après avoir rappelé que la formation professionnelle est l'une des prérogatives essentielles des comités techniques, nous avons souligné la nécessité d'aborder les enjeux de la formation au plus près de la diversité des métiers et des attentes et besoins des personnels de l'administration centrale.

L'administration a entendu de nos arguments quant à l'exigence de mieux identifier, comprendre et dépasser les refus de formation. Nos positions ont également convergé quant à l'objectif primordial d'ouvrir concrètement la formation à tous les publics en levant autant que possible les blocages qui perdurent, à partir d'un postulat partagé : il n'y a pas les métiers nobles d'un côté (ou comme on le dit parfois « le cœur de métier ») et les autres de l'autre.

L'administration a considéré qu'elle avait déjà fait sauter un verrou important en garantissant les budgets nécessaires à la prise en charge des frais de déplacement des personnels en formation.

La délégation CGT a insisté sur l'importance d'une meilleure synchronisation des formations délivrées sous la responsabilité du Secrétariat Général avec celles proposées par les Directions Générales.

Nous avons par ailleurs souhaité que cette commission « dédiée » aux problématiques de formation spécifiques à l'administration centrale travaille en parfaite coordination et en synergie avec la commission formation ministérielle.

Enfin s'agissant de la gouvernance de cette nouvelle commission, nous avons naturellement réaffirmé notre attachement à ce qu'elle fonctionne en toute transparence et de manière démocratique sur la base de la représentativité des organisations syndicales au CT-AC, à l'instar du fonctionnement que nous avons su mettre en place et qui fait désormais consensus pour la commission formation ministérielle.

Résultat du vote : Pour : CGT (4 voix) ; CFDT (3 voix) ; FSU (1 voix) / Contre : SUD (1 voix)

Projet d'organigramme de la Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (MAP) / (pour avis)

L'inscription de ce point à l'ordre du jour nous a offert l'occasion de souligner une nouvelle fois la valeur inestimable des collections confiées à la MAP ; un outil précieux quant à la conservation et la valorisation de notre patrimoine commun.

La CGT a toutefois regretté que ces collections - et en particulier les collections photographiques - restent par trop méconnues et insuffisamment « ouvertes » au grand public. Nous avons également regretté que le nouvel et bel équipement dont bénéficie désormais la MAP à Charenton soit quelque peu tenu à l'écart, comme souvent hélas lorsque l'on parle de nos services et établissements situés au-delà du périphérique.

Il n'aura échappé à personne non plus que le fait d'être aujourd'hui implanté sur trois sites distincts en Ile de France, à Charenton (site ouvert au public), Saint-Cyr (des magasins de conservation et un laboratoire photographique) et Paris-Bons Enfants (un espace de documentation sur les immeubles protégés au titre des Monuments historiques) ne facilite pas forcément la vie de ce Service à compétence nationale et peut même avoir des incidences négatives tant sur les conditions de travail que sur la capacité de cette institution à prendre toute sa place dans le paysage patrimonial et culturel.

Ceci étant, après avoir si souvent pointé ces difficultés récurrentes et fortement dénoncé, notamment, les dysfonctionnements importants qui ont marqué l'ouverture de Charenton (s'agissant en particulier des réserves et des conditions de conservation des collections ou encore des espaces de travail des magasiniers et plus largement des conditions de travail), la délégation CGT a reconnu que des efforts certains avaient été accomplis pour améliorer la situation.

On peut ainsi tranquillement reconnaître que le projet d'organigramme de la MAP, présenté au CT-AC pour avis, participe d'une réelle volonté de trouver des voies organisationnelles permettant de fluidifier l'exercice des missions et de nouer de nouvelles relations de travail plus harmonieuses et respectueuses des compétences de chacun.

Mais dans le même temps, nous avons dû nous focaliser sur les limites du projet présenté le 19 octobre. Outre les effets de cette organisation cible sur les conditions de travail des personnels concernés et la nécessité de tenir compte des travaux et préconisations du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), nous avons mis l'accent sur l'absence, tout à fait pénalisante, de fiches de poste.

Il nous a semblé également que cette organisation nouvelle formule devait s'inscrire dans un projet scientifique et culturel, et de médiation culturelle ambitieux : or à ce jour, nous

n'avons pas connaissance d'un tel projet.

Sur la question elle aussi essentielle des moyens humains et des effectifs, la CGT a beaucoup insisté pour que l'administration prenne l'engagement, a minima, de maintenir le plafond d'emploi actuel. Nous avons aussi insisté pour que l'administration accepte l'idée que le plafond d'emploi puisse être abondé au regard des besoins nouveaux justifiés par l'arrivée à Charenton des fonds du Centre National d'Archéologie Urbaine (CNAU) et par des exigences fortes, là encore, tant en termes de conservation que de communication au public.

L'administration a affirmé que cette nouvelle organisation ne visait nullement à une baisse des effectifs de la MAP et qu'elle viellerait à ce que les postes vacants soient pourvus. Sur ce point crucial comme sur celui, entre autres, de la prise en compte de l'identité du CNAU dans l'organisation globale de la MAP ou encore des conditions de travail dans leur ensemble, nous allons restés extrêmement vigilants.

Après un débat très intéressant et instructif, les représentants du personnel, plutôt que de devoir exprimer un vote négatif pour les raisons objectives évoquées ci-avant, ont proposé que ce point revienne devant le CT-AC ultérieurement. L'administration en a accepté le principe. Nous serons donc amenés à exprimer un avis sur un projet plus abouti d'ici la fin de l'année.

Projet de règlement intérieur du musée des plans et reliefs (pour avis)

La CGT a tout d'abord rappelé qu'elle avait activement participé au cycle de réunions de concertation (une dizaine de réunions) conduit par le Service des Musées de France et ayant permis d'aboutir à un règlement intérieur type des musées nationaux. Nous avons également rappelé que ce règlement intérieur type avait effectivement vocation à servir de squelette général à la définition de tout règlement local. Mais nous avons dû aussi indiquer à la direction du musée des plans et reliefs venue présenter son projet que chaque règlement intérieur devait impérativement décrire et intégrer avec précision et rigueur les spécificités organisationnelles et structurantes propres au musée national visé.

Si nous avons été un peu directs à l'endroit de la direction du musée des plans et reliefs et de l'administration, c'est précisément parce que l'élaboration d'un règlement intérieur n'est pas un acte administratif anecdotique, mais qu'elle touche au contraire à des enjeux très sérieux.

Tel est le cas dans un certain nombre de domaines : la sécurité des biens et des personnes (par exemple : effectif minimum requis pour ouvrir au public dans des conditions de sécurité optimales ; et l'on sait à quel point ceci est important alors que nous sommes en vigilance attentats) ; les droits et obligations des personnels avec les conséquences que l'on peut imaginer sur le fait de juger de la manière de servir et hélas, trop souvent, sur la carrière et, pire, en matière disciplinaire (on pense notamment à la question des horaires de travail) ; nombre d'autres indications précieuses à la préservation de bonnes conditions de travail et d'un climat social positif.

Par conséquent, nous avons donc demandé que la direction du musée des plans et reliefs revoie sa copie. Là encore, dans le cas contraire, nous n'aurions pu qu'exprimer un vote négatif. Là encore, l'administration a accepté de reporter l'examen de ce point (qui donnera lieu à un vote le moment venu) à une séance ultérieure.

CAMUS 2019 : mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) d'administration centrale (pour information)

✓ La CGT n'en a jamais fait mystère, elle est farouchement opposée à ce SPSI, acronyme barbare qui cache mal les objectifs réels d'un projet nocif que notre syndicat se refuse à accompagner et pour cause :

- ce schéma, le SPSI nous a été imposé de bout en bout, de la façon la plus dogmatique qui soit et la plus archaïque, du plus haut sommet de l'État et avec toute la superbe de sa technocratie triomphante, sans aucune concertation ni dialogue ; faut-il le redire pour la énième fois : jamais nous n'avons pu vraiment exposer et défendre des propositions alternatives, et pourtant, la CGT avait des propositions très sérieuses et dûment étayées qui restent d'actualité et méritent toujours d'être entendues ;

- ce schéma, le SPSI, en dépit des trésors de communication déployés par l'administration, relève ni plus ni moins d'une pure opération de spéculation immobilière orchestrée par l'État : c'est toute l'histoire, assez lamentable, de la vente programmée d'un pan important de notre propriété collective : la vente à vil prix de l'immeuble de la rue des Pyramides... idéalement placé ;

- ce schéma, le SPSI, c'est l'instrumentalisation grossière à des fins peu avouables d'un problème au départ bien réel, celui de l'implantation et de la définition des besoins de la DGCA, visant à faire avaler la pilule amère d'une sacrée usine à gaz : une usine, un tantinet monstrueuse, qui au prétexte de la bonne gestion des deniers publics va engendrer des travaux pharaoniques sur le site des Archives à Paris (le fameux Quadrilatère Rohan-Soubise qui fait fantasmer le tout Paris des promoteurs) dont le coût sera prohibitif et que nos actuels dirigeants laisseront gentiment en héritage à la prochaine majorité ;

- ce schéma, le SPSI, tient un peu beaucoup de la monnaie de singe et du brouillard artificiel : qui peut croire en effet que les « prochains » emboîteront le pas des « actuels » sans frémir ; serions-nous assez naïfs pour croire ainsi tous ensemble comme un seul homme que le scénario banlieue Nord « zone de développement prioritaire » ne reviendra pas en grâce le moment venu ; regardons plutôt les yeux ouverts ce que charrient les vieilles idées de nombreux candidats aux échéances à venir en matière de Fonction publique et de service public ;

- ce schéma, le SPSI, permet, tiens donc, de remettre sur le tapis une autre très vieille idée : celle qui nous vient de loin et qui procède d'une offensive insupportable contre les Archives à Paris, cible privilégiée, on se demande bien pourquoi, de nos grands réformateurs et de nos champions des restructurations à n'en plus finir.

Voilà pourquoi nous sommes vent debout contre le SPSI. Voilà pourquoi nous le combattons avec toute la ténacité nécessaire. Nous invitons les lectrices et lecteurs de ce compte rendu qui le souhaitent à lire le communiqué que nous avons publié le 1^{er} septembre dernier : [Le 49.3 de la politique immobilière](#)

Quelques informations au détour d'un dialogue de sourds : chacun aura compris que sur ce dossier explosif, bien plus encore que sur d'autres, vos représentants sont juste destinataires d'informations a posteriori et encore au compte-gouttes. Des informations, nous en avons donc glané un peu et nous nous sommes même autorisés à faire des demandes. En voici une : l'administration voudra-t-elle bien nous communiquer le cahier des charges du marché relatif à la maîtrise d'ouvrage. Réponse : en attente, à suivre...

Des informations en vrac : l'immeuble de la rue des Pyramides n'a pas été préempté par la mairie de Paris ; la vente de cet immeuble ne relève pas d'un prix plancher mais d'un prix cible ; 50% du produit de cette cession seront affectés aux aménagements et travaux sur Monuments Historiques pour implanter des bureaux administratifs dans le quadrilatère Rohan-Soubise ; sur 11 000 m² pris sur le site parisien des Archives, 6000 m² seront consacrés aux bureaux de l'administration centrale.

Après avoir reconnu que, bien que distincts, le projet SPSI et le projet Archives allaient se recouper et qu'ils auraient bien « une intersection » (ce qui relève juste de l'évidence), le Président du CT a laissé entendre que les 5000 m² restants pourraient accueillir, notamment, un opérateur, un établissement public. Et cette fois le musée Picasso et son centre d'études

ont été ouvertement évoqués. Ce qui ne fait que confirmer ce que nous pressentions...

S'agissant des travaux sur les dépôts d'archives, dont « l'état sanitaire » est effectivement indigne d'un pays riche et moderne, le Président du CT a indiqué qu'ils seront financés sur le programme 175 (budget patrimoine) et à raison pour le budget 2017 de 250 000 euros.

Nos camarades des Archives, après avoir dénoncé le fait qu'ils sont exclus des discussions et que les informations ne remontent pas au CT et CHSCT Archives, ont rappelé que le montant des travaux nécessaires à la rénovation et réhabilitation des dépôts d'archives s'élève en vérité à près de 40 millions d'euros. Ce qui relativise évidemment « les efforts » de ce ministère en direction des Archives Nationales et de leurs missions actuelles et futures.

Pour finir provisoirement sur ce point, peut-être une petite note de dérision : la Ministre et son administration invitent les personnels d'administration centrale (dont on apprend au passage qu'ils pourraient déménager plusieurs fois en raison du phasage compliqué de tels travaux ; ce qui relativise là aussi la considération que nos dirigeants ont pour leurs conditions de travail) à visiter le site parisien des Archives dans le marais.

Invitation qui montre que notre administration reste créative puisqu'elle recycle ainsi une idée de la CGT après l'avoir interdite car non conforme au cadre administratif normal.

Puisque cette invitation s'adresse généreusement à tout le monde, nous y répondrons aussi avec plaisir.

Bilan social de l'administration centrale (pour information)

Il convient tout d'abord de noter que le bilan social présenté cette année porte sur les données 2014 alors que le précédent portait, en toute logique, sur les données 2013.

Comme l'année passée, nous avons formulé la demande d'une note de synthèse introductive au bilan social qui présente à grands traits, du point de vue de l'administration, les principaux éléments d'analyse. Note de synthèse dans laquelle l'administration tracerait quelques perspectives essentielles : en manière de gestion prévisionnelle et un peu programmatique des grandes questions sociales.

Cette demande persistante de la CGT a reçu une réponse plutôt positive de l'administration. Nous allons probablement néanmoins devoir insister encore un peu pour qu'elle prenne un caractère officiel et qu'une telle démarche prospective serve aussi d'appui à la définition concrète de l'agenda social et à des cycles de discussions avec les organisations syndicales autour justement des grandes priorités sociales.

Nonobstant ces considérations un peu stratégiques, nous avons mis en exergue quelques chiffres parmi les plus prégnants mais qui, à epsilon près, ne font que confirmer les grandes tendances constatées l'année dernière.

On peut voir ainsi, sans surprise, que le pyramidage global des emplois inscrits au titre 2 (budget de l'État) continue de poser un gros problème d'équilibre et de justice. Sur 3558 emplois exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP), côté fonctionnaires 1172 sont en catégorie C, 666 en B, et 1068 en A ; côté non titulaires : 95 en C, 115 en B, 442 en A.

Sans surprise encore, on peut voir également que ces déséquilibres catégoriels se retrouvent très fortement dans la filière Administrative et la filière Accueil Surveillance et Magasinage, ce qui ne cesse d'apporter de l'eau au moulin de nos revendications prioritaires en direction de ces personnels. A contrario, les chiffres montrent assez clairement qu'une concertation efficace et des travaux réguliers sur la structure d'une filière, sur sa valorisation et sur les perspectives de carrière qu'elle peut offrir portent leurs fruits : c'est le cas en l'occurrence, même si tout n'est pas parfait là non plus, de la filière Métiers d'art. Il n'y a donc pas de fatalité dans ce domaine si important de la carrière des agents et de leur pouvoir d'achat : il

faut donc continuer à se battre, à rassembler et à agir ensemble.

Le bilan social de l'administration centrale est par ailleurs marqué par la prédominance des femmes dans l'effectif : 59% des agents non titulaires ; 55% des fonctionnaires. Si on met ces chiffres en miroir de celui relatif à la part des femmes dans l'encadrement supérieur - seulement 32% -, on peut raisonnablement affirmer, qu'en dépit d'une prise de conscience et de premiers travaux, il reste un énorme chemin à parcourir pour changer les mentalités et la réalité.

D'autre part, bien que les statistiques ethniques demeurent interdites dans notre beau pays, nous sommes revenus, comme nous le faisons régulièrement, sur une question fondamentale à nos yeux, celle que dans un langage choisi on nomme « diversité ». Et là aussi, il n'y a pas besoin d'être grand clerc pour voir que notre ministère est en retard et qu'il lui reste encore à déployer une politique volontariste pour changer les choses.

Des discussions sur la mise en place de labels sont en cours. Même si ces derniers n'apporteront pas toutes les réponses à un problème qui traverse en profondeur toute notre société, ces travaux doivent aboutir rapidement. Ce sera en effet une étape importante dans la lutte inlassable contre toutes les discriminations.

Le dernier élément, parmi tant d'autres, que nous souhaitons faire ressortir tient à la pyramide des âges de l'administration centrale. Dans ce domaine aussi, les chiffres sont implacables et préoccupants pour la pérennité, si on n'y prend garde, de nos grandes missions et quant à la transmission et au renouvellement des savoirs et des savoir-faire. Les tableaux montrent ainsi que 47% des effectifs ont entre 50 et 65 ans (ce chiffre était de 44% sur les données 2013). Nous avons donc pour la énième fois mis l'accent sur la nécessité impérieuse pour ce ministère et son administration de développer, enfin, une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui soit étroitement coordonnée avec les politiques de formation. Il en va de l'avenir de ce ministère, de sa capacité à anticiper, à se régénérer et à se rajeunir pour repenser et refonder ses politiques ; non pas sous l'effet d'un quelconque jeunisme ou pour céder à la mode d'une modernité confuse mais pour continuer à défendre le rôle et la place centrale de la culture dans notre société et dans un pays ouvert au « Tout-Monde » cher à Édouard Glissant. Nous l'avons dit encore et nous allons continuer à le dire.

Point sur la mise en œuvre de l'accord du 8 juillet 2015 relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels :focus sur les contrats « 6 sexes » (pour information)

Un groupe de travail a déjà eu lieu sur ce sujet. L'article 6 sexes permet à l'administration de recruter pour un besoin justifié par des situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle : c'est le cas notamment pour des travaux appelés à se répéter à date à peu près fixe en fonction des rythmes saisonniers ou des modes de vie collectifs. Les organisations syndicales ont demandé l'ajout de données complémentaires : raisons précises du recrutement et situation administrative actuelle des agents concernés (le dernier recensement remonte en effet au 27 juillet 2015, date de la signature de l'accord). Ces éléments sont en effet nécessaires pour pouvoir juger de la régularité des contrats concernés et faire l'état des lieux des éventuelles irrégularités. Cette étape est cruciale car les agents recrutés de façon irrégulière ont vocation à faire partie du stock.

Tableau de suivi des précédents CT-AC (pour information)

S'agissant du suivi des précédents CT-AC, nous nous sommes penchés tout particulièrement sur le suivi des Emplois au SCPCI (service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation) : état des lieux et gestion prévisionnelle

Au CT-AC du mois de juin, la CGT-Culture a demandé à l'administration de fournir un état des emplois, présents et à venir, du SCPCI.

- **DIN (département de l'innovation et du numérique)**: ce département vient d'être créé (réorganisation du DPN). Il comprend 9 agents ; pas de recrutements prévus. Sachant que le numérique prend une place de plus en plus importante dans le travail et les missions, il faudra rester très attentifs à ce que ce département ait les moyens humains pour pouvoir travailler dans les meilleures conditions.

- **DEPS (département des études de la prospective et des statistiques)** : 12 agents, 2 recrutements prévus.

- **DEDAC (département de l'éducation et du développement artistique et culturel)** : 15 agents (16 moins un départ à la fin de l'année) ; pas de recrutements prévus. Dans les dernières années plusieurs postes ont été supprimés. Question : le S.G a-t-il encore la volonté d'assurer la coordination des politiques transversales ?

- **MPDOC (mission de la politique documentaire)** : 11 agents ; pas de recrutements prévus. Il y a un an, l'organigramme avait été validé dans les instances suite à la fusion avec la documentation de la DICOM (délégation à l'information et à la communication)... Un poste de secrétaire de documentation a déjà été supprimé.

- **DREST (département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie)**: 10 agents ; le départ de la personne qui s'occupait des grands sites multimédia est annoncé ; pas de recrutements prévus.

La Ministre a déclaré vouloir porter une stratégie ambitieuse pour la recherche et l'enseignement. Les travaux ont été confiés par lettre de mission à un agent : l'administration compte-t-elle pérenniser ce poste indispensable ?

Alors que vient de paraître un rapport de France-Stratégie intitulé «L'enseignement supérieur français par-delà les frontières : l'urgence d'une stratégie», au ministère de la culture, nous entrons dans la phase active de mise en place du CNESER-AC (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels) créé par la loi LCAP (loi création architecture et patrimoine). Or le DREST est déjà à pied d'œuvre pour coordonner et organiser la création de cette instance. Si l'on regarde le nombre de personnes qui au MENESR (Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) se consacrent entièrement à l'animation et au suivi du CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche ; précisément l'instance qui a « inspiré » la création du CNESER-AC), nous sommes fondés à demander que les moyens humains du DREST soient renforcés.

En juillet, une nouvelle mission relative à la coordination de l'expertise sur les certifications professionnelles culturelles vient d'apparaître. Depuis la loi de juillet 2014 sur la formation, notre ministère a une grande responsabilité : cette coordination indispensable nécessite d'être portée par un agent qui portera la parole du ministère à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les agents ont déjà des fiches de poste plus que surchargées. La CGT l'a déjà dénoncé au dernier CHSCT-AC. Il faut donc créer des postes supplémentaires pour que ce département puisse travailler dans des conditions correctes et qu'il puisse mener à bien ses missions.

L'administration dit vouloir maintenir la cible qu'elle s'est donnée et fera un bilan une fois l'année passée - à suivre...

Questions diverses posées par la CGT

1) **Quid de la mise en place de la subrogation pour les Indemnités Journalières de la Sécurité sociale (IJSS) pour les agents en longue ou grave maladie ?**

Pour mémoire, la subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les IJSS dues à l'agent en arrêt de maladie à due concurrence du salaire maintenu pendant l'arrêt de travail considéré. Ce dispositif évite notamment que l'agent dont le salaire est maintenu et qui

percevrait dans le même temps les IJSS soit dans la situation, parfois très inconfortable, de devoir rembourser un trop-perçu. On comprend donc aisément que la subrogation participe d'un souci de simplification et de clarification administrative visant à faciliter et la vie des agents concernés et celle de l'administration.

L'administration s'est dite favorable à cette proposition et va en examiner la faisabilité avant de nous faire un retour - à suivre...

2) PLF 2017 : quelles conséquences sur l'emploi en administration centrale ?

Les emplois au MCC, dans le cadre du projet de loi de finances 2017, ont été présentés au dernier Comité technique ministériel. Au global, on peut souffler un peu : la balance entre les postes créés et les postes supprimés n'aboutit en effet à aucune nouvelle perte.

Ceci étant, pour l'administration centrale, 19 postes seront supprimés, plus 3 dans les Services à compétence nationale. Le MCC faisant pleinement partie d'une société qui souffre de Powerpointite aiguë et carabinée, la présentation donne des données neutres : 19 ou 100, on ne voit pas la différence. A ce tarif-là, pourquoi pas 150, 35 ou... 48 ! Nous avons donc demandé à l'administration de nous donner le détail des postes qui vont être supprimés. Y aurait-il soudainement des besoins dont nous n'aurions plus besoin ? Comment les missions seront-elles touchées ? Des missions vont-elles disparaître dans le trou noir de ces suppressions arbitraires et technocratiques ? Comment les charges de travail seront-elles réparties sur les autres postes, souvent déjà surchargés ?

Finalement, nous avons demandé à parler du fond et du sens du travail des agents d'administration centrale. Le sens, que nous avons tant de mal à trouver en cette période, lire [notre tract sur le sens](#).

L'administration s'est dite favorable à présenter au CT-AC le détail des postes supprimés- à suivre...