

Cgt- Culture & Vous

■ **Edito** page 3

■ **Actualité** page 4

- *Filière accueil, surveillance et magasinage : des avancées importantes*
- *Réforme des écoles d'archi : on continue la bataille*
- *Quid des projets ministériels en matière informatique*

■ **Prise directe :** page 14

3 questions à Madeleine Charton et Annick Manceau, déléguées syndicales CGT à la Samaritaine

■ **Juridique et sociale : Déplacement et temps** page 15

de travail : victoire sur le tapis vert pour la CGT

■ **Solidarités...International...** page 16

- *Ca se passe comme ça chez...Virgin !*
- *Quand Villepin fait des étrangers des boucs émissaires*

■ **En bref** page 17

- *Lutte victorieuse à Versailles*
- *Elections du CA du Louvre*
- *Du nouveau du côté de la section d'administration centrale*
- *Visite CGT-Culture aux Antilles*
- *Programme de formation syndicale : 2^{ème} semestre*

■ **Ephéméride** page 20

N° 91 juillet 2005

ISSN : 1280-3464

EDITO

Cet espoir est formidable

Le 29 mai 2005, les français ont très clairement rejeté le projet de traité constitutionnel. Alors que les principales forces politiques et l'immense majorité des médias, usant de moyens démesurés et de méthodes peu recommandables, faisaient feu de tout bois pour dénigrer le Non et ses partisans, le Oui a été battu à plate couture.

Cette victoire sans appel du Non constitue un encouragement formidable à poursuivre notre combat pour empêcher que la construction de l'Europe ne soit confisquée par les tenants du libéralisme. Ce résultat est aussi et surtout l'expression d'une exigence populaire désormais incontournable : Il faut bâtir l'Europe sur des fondations sociales et démocratiques solides !

Les préceptes libéraux qui, jusqu'alors, ont présidé à l'édification de l'Europe sont la cause évidente de dommages sociaux considérables. Ce sont là des orientations politiques bien identifiées qui ouvrent en grand les vannes de la précarité et de la misère sur l'ensemble du continent européen. Ce sont ces mêmes dogmes qui agissent brutalement et inlassablement contre nos services publics et notre système de protection sociale. Mais nos concitoyens ne s'y sont pas trompés. En votant Non le 29 mai, après avoir largement contribué au renouveau du débat démocratique, ils ont dit oui à une harmonisation par le haut des droits et des acquis sociaux.

Non, nous n'avons pas cédé aux arguments éculés des chantages du Oui qui font de la France un pays de privilégiés irresponsables et oublieux des contraintes économiques d'un monde-marché...mondialisé. Nous avons défendu que les conquêtes des uns, ici ou en d'autres territoires, doivent être des points d'appui pour aller de l'avant, tous ensemble. Et nous avons gagné.

Reste que la majorité gouvernementale ne l'entend pas de cette oreille. Fragilisée par la gifle historique du 29 mai, elle n'en demeure pas moins totalement hermétique aux attentes de la population et des salariés. Prendre les mêmes, ou à peu près, pour continuer et achever le sale boulot entamé par Raffarin I, II et III, voilà le leitmotiv du trio Chirac - Villepin - Sarkozy.

Devant tant d'entêtement et de mépris, devant ce qui s'apparente à un déni de démocratie, le mouvement syndical, et la CGT en particulier, doivent prendre toutes leurs responsabilités. Nous devons en effet tout mettre en oeuvre pour développer le rapport de forces et agir avec les personnels, partout, pour stopper les attaques programmées par Villepin et ses amis.

Après la journée d'action interprofessionnelle du 21 juin, conduite par la seule CGT, après la grève unitaire gagnante des agents d'accueil, de surveillance et de magasinage des 22 et 23 juin au ministère de la Culture, la CGT-Culture se prononce pour une rentrée sociale caniculaire.

Paris, le 4 juillet 2005.

NOTRE MOBILISATION A PERMIS DE GRANDES AVANCEES POUR TOUTE LA FILIERE

C'est toujours la même histoire ...

Les agents de la Culture ont pu le vérifier en de nombreuses occasions : les autorités ministérielles et les responsables d'établissements ne prêtent vraiment une oreille à nos revendications que lorsqu'ils sont face à des personnels massivement mobilisés, organisés, déterminés à en découdre, et à des organisations syndicales unies dans la lutte.

... Et nous en arrivons chaque fois à la même conclusion : TOUS ENSEMBLE RASSEMBLES DANS L'ACTION, nous obtenons d'indéniables avancées.

C'est encore une fois ce que vient de montrer le mouvement des personnels de la filière accueil, surveillance et magasinage qui a vu plusieurs centaines d'entre nous (dans les musées, les monuments historiques, les archives, les établissements d'enseignement, etc.) participer à la grève des 22 et 23 juin derniers à l'appel de l'intersyndicale CGT, CFDT, CFTC, FSU, SUD et UNSA.

Des revendications justes

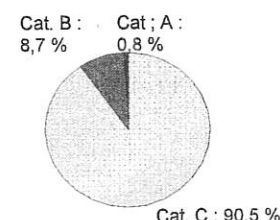
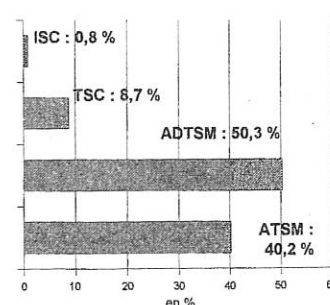
pour les personnels et le service public culturel :

Chacun s'en souvient, l'enjeu central de ce mouvement était double. Notre plate-forme revendicative comprenait en effet comme premiers points :

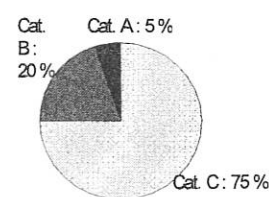
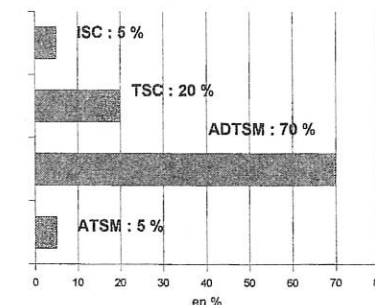
- des créations de postes très significatives dans les 3 catégories C, B et A (nous estimons toujours les besoins des services et des établissements du ministère à hauteur de 400 emplois pour cette seule filière),
- une revalorisation de nos carrières, nécessitant un très grand nombre de transformations d'emplois, pour atteindre en 4 ans :

- ▶ 5 % d'ATSM (agents techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage, cat. C)
- ▶ 70 % d'ADTSM (adjoints techn. d'accueil, de surveillance et de magasinage, cat. C)
- ▶ 20 % de TSC (techniciens des services culturels, catégorie B)
- ▶ 5 % d'ISC (ingénieurs des services culturels, catégorie A)

Rappel de la situation actuelle (filière ASM en 2005)



Notre revendication au terme des 4 ans



Nous exigeons également (en résumé) :

- l'intégration très rapide de tous les actuels ATSM en ADTSM par concours internes réservés et exclusivement axés sur la pratique professionnelle,
- la modification complète des conditions de recrutement pour chacun des corps de la filière pendant une période transitoire de 4 ans, afin que soient très fortement augmentées les possibilités de promotion interne à l'intérieur même de la filière ASM (recrutements internes, dont les épreuves doivent essentiellement porter sur la pratique professionnelle, et promotions de corps au tour extérieur); ces aménagements sont incontournables

pour permettre réellement aux personnels de la filière d'accéder dans les faits à un corps et à une échelle de rémunération supérieurs,

- enfin, une augmentation de 33 % de la prime de sujétions spéciales (qui est attachée au statut des agents et donc non modulable) ainsi qu'une totale transparence sur les niveaux des régimes indemnitaires versés dans chaque établissement, chaque service, etc. (et, sur la base de cet état des lieux, nous exigeons que soient revalorisés les montants les plus faibles dans un strict souci d'équité entre agents).

Un conflit qui fera date

dans l'histoire de la filière accueil, surveillance, magasinage

Après deux importantes journées de grève et trois réunions de négociations avec le Cabinet du Ministre et la DAG, d'incontestables améliorations ont été obtenues pour l'ensemble de la filière.

➡ Les plus significatives concernent les transformations d'emplois puisque le ministère s'est finalement engagé, sur une durée n'excédant pas 5 ans :

- à transformer environ 1070 emplois d'ATSM en ADTSM.

L'effectif des ATSM passera donc de 1420 (aujourd'hui) à environ 350.

Au total, 4/5^e des ATSM actuellement en fonction devraient être intégrés dans le corps des ADTSM.

- à augmenter très sensiblement la proportion des TSC et celle des ISC.

Fin 2010, le nombre de TSC devrait avoisiner les 600, ce qui représente le double de l'effectif actuel.

Mécaniquement, cela accroît très fortement les possibilités, pour un ADTSM ou un ATSM, d'accéder à la catégorie B. Au terme des 5 ans, il y aura en effet, dans cette filière, environ 1 TSC pour 5 agents de catégorie C, contre 1 pour 10 aujourd'hui.

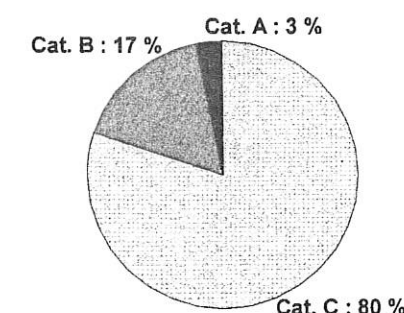
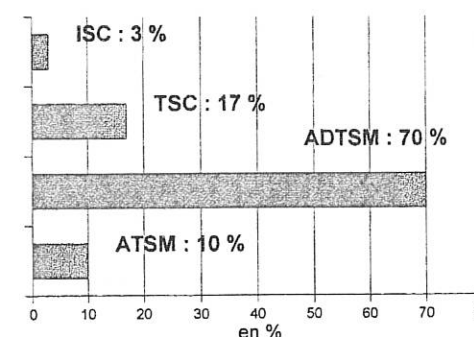
Enfin, le nombre d'ISC devrait passer de 28 (actuellement) à environ une centaine, ce qui constitue une réelle avancée pour le passage de B en A.

AU TOTAL, LE PLAN DE TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS AINSI OBTENU GRACE A NOTRE MOBILISATION DOIT ABOUTIR, A L'HORIZON 2010, AU RESULTAT SUIVANT :

Nouvelle répartition des emplois (par corps)

Nouvelle répartition des emplois (par catégories)

dans la filière ASM, fin 2010 :



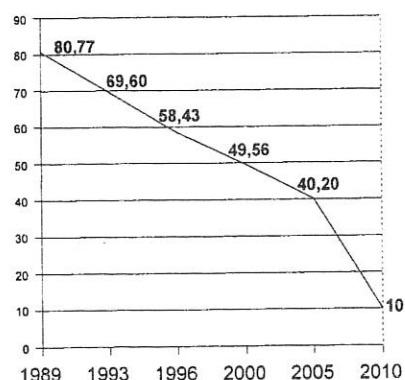
Bien sûr, cela reste encore insuffisant au regard de notre plate-forme revendicative, mais un grand pas vient tout de même d'être réalisé. **JAMAIS EN EFFET, DANS TOUTE L'HISTOIRE DE LA FILIÈRE, NOUS NAVIONS ATTEINT DE TELS CHIFFRES !**

En recherchant dans nos archives, nous sommes remontés jusqu'en 1989, première année du statut unifié de la surveillance :

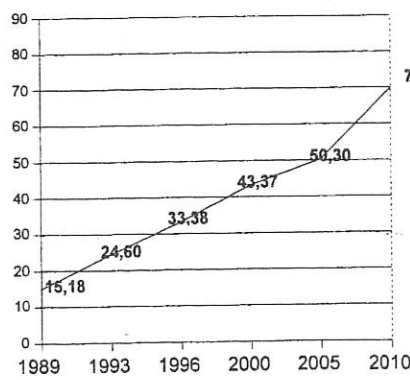
proportion de chacun des corps dans l'ensemble de la filière ASM en %	1989	1993	1996	2000	2005	Perspective 2010
% des ATSM	80,77 (2)	69,60 (1)	58,43	49,56	40,20	10 %
% des ADTSM	15,18 (3)	24,60	33,38	43,37	50,30	70 %
% total de la Cat. C	95,95	94,20	91,81	92,93	90,50	80 %
% des TSC	4,05 (4)	5,80	8,19	6,92	8,70	17 %
% des ISC	X	X	X	0,15 (5)	0,80	3 %
effectif total de la filière (chiffres arrondis)	2270	2580	2990	3320	3530	(non connu)

(1) année de sortie du statut de TSC (2) « agents techniques » à l'époque (3) « agents-chefs » à l'époque (4) « inspecteurs » à l'époque (5) le corps des ISC n'a été créé qu'en 1998

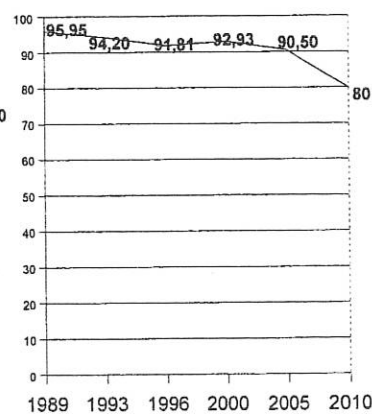
Proportion des emplois d'ATSM dans la filière ASM (en %)



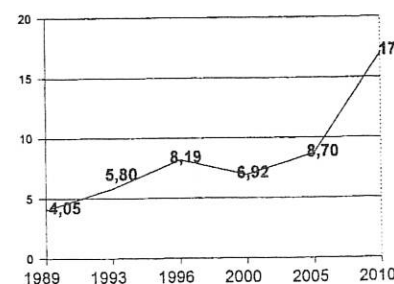
Proportion des emplois d'ADTSM dans la filière ASM (en %)



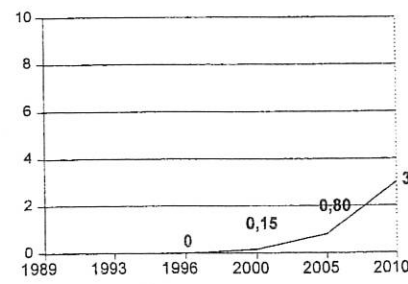
Proportion des emplois de cat. C dans la filière ASM (en %)



Proportion des emplois de TSC dans la filière ASM (en %)



Proportion des emplois d'ISC dans la filière ASM (en %)



Ces mesures, si longtemps attendues, ouvrent la possibilité à environ 1300 à 1400 collègues de passer dans un corps de catégorie supérieure. Et encore, ce n'est là qu'une première étape puisque le ministère a admis qu'au terme de ce plan de 5 ans, une seconde discussion s'ouvrirait sur de nouvelles transformations d'emplois.

⇒ S'agissant des créations d'emplois, la discussion est pour l'instant demeurée bloquée puisque, nous avance-t-on, le Gouvernement entend poursuivre sa politique d'austérité budgétaire et de réduction des dépenses publiques.

Le Cabinet du Ministre s'est par conséquent refusé à ouvrir des négociations en tant que telles, mais nous l'avons tout de même contraint, après d'âpres et de longs échanges, à affirmer par écrit : « *qu'il convient de mener une politique active d'emploi en accompagnement de la valorisation du patrimoine (monuments, musées, archives).... sans exclure, si le contexte budgétaire le permet, les nécessaires créations d'emplois* ».

Pour la résorption du sous-effectif endémique qui sclérose nos services et établissements, de vraies perspectives sont donc ouvertes : il ne faut évidemment pas relâcher la pression et, plus encore, nous devons amplifier notre mobilisation dès la rentrée.

En outre, nous devons rester particulièrement vigilant face à toute tentative d'introduction de la sous-traitance sur des missions actuellement assurées par des agents de la filière ASM ... car, dans nos trois réunions, le Cabinet du Ministre l'a systématiquement évoqué.

Nous avons par ailleurs obtenu qu'un état des lieux détaillé des effectifs soit réalisé dès l'automne 2005, en y associant les organisations syndicales, dans tous les secteurs où les emplois de la filière ASM sont représentés.

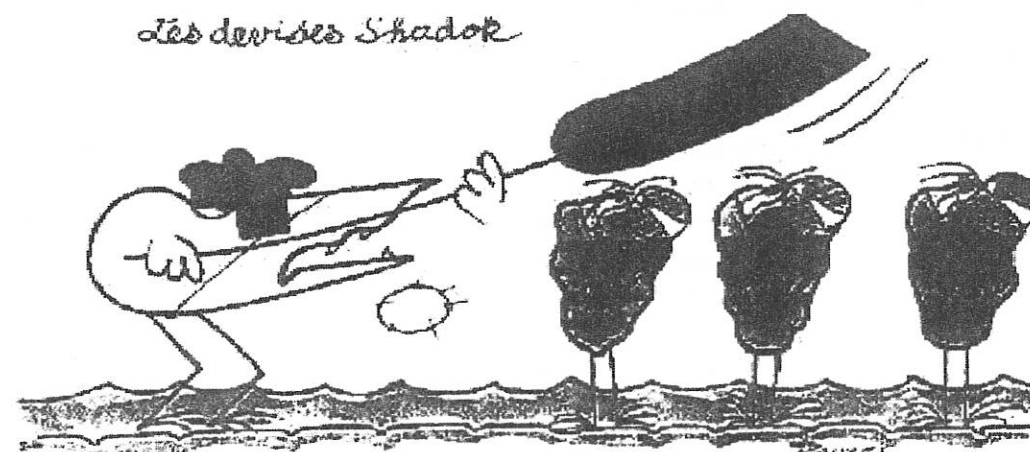
Nous devons donc dès maintenant, tous ensemble, identifier et faire remonter tous les besoins (postes vacants et postes à créer) : ce sera un point d'appui très fort dans de futures négociations.

⇒ S'agissant enfin des mesures indemnitaires, le ministère s'est pour l'instant contenté de « prendre en compte la demande de rattrapage de la prime de sujétions », mais sans indiquer précisément quand il procéderait à cette remise à niveau.

Pour la CGT-Culture, cette réponse est inacceptable et nous continuerons donc, dans nos rencontres régulières avec le Cabinet du Ministre, à remettre ce sujet sur la table jusqu'à obtenir satisfaction.

Enfin, concernant la « transparence » sur les primes, la DAG renvoie à la mise en place du groupe de travail ministériel créé spécialement sur cette question (suite à la demande de la CGT-Culture) et qui se réunira pour la première fois probablement en octobre.

des dévies Shadok



POUR QU'IL Y AIT LE MOINS DE
MÉCONTENTIS POSSIBLE IL FAUT TOUJOURS
TAPER SUR LES MÊMES.

Réforme des écoles d'architecture : après le CTPM du 21/04, on continue la bataille...

3 points à l'ordre du jour du CTPM du 21 avril concernaient les écoles d'architecture :

- L'examen pour avis du projet de décret sur le nouveau statut des écoles qui se transformeront d'EPA (établissement public administratif) en EPSCP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel).
- L'examen pour avis du décret modifiant le décret de 78 sur le statut administratif et financier des écoles.
- Un point d'information sur la contractualisation des vacataires enseignants des écoles.

Sur le premier point, la CGT Culture a fait une déclaration pour rappeler le contexte dans lequel se déroule ce débat.

“ La grève et les manifestations des étudiants architectes qui se déroulent en ce moment ne font qu'exprimer le malaise que le passage en force de la réforme LMD a entraîné dans les écoles.

Les revendications des étudiants sont de 2 ordres :

- Surseoir à la réforme tant que tous les textes ne sont pas débattus, négociés et promulgués.
- Ne pas dissocier le diplôme du droit à exercer la profession.

La CGT a rappelé son attachement au fait que ce soit un diplôme national, délivré par les écoles qui donnent le droit à l'exercice professionnel.

L'examen du projet de décret sur le nouveau statut des écoles fait apparaître le même amateurisme que celui qui a prévalu pour la réforme LMD.

Nous sommes favorables à la transformation des écoles d'EPA en EPSCP, comme à la création d'un doctorat en architecture, parce

qu'elles ancrent définitivement les études d'architecture dans le domaine de l'enseignement supérieur. Mais cela implique un développement important de la recherche. Or l'administration ne donne aucune réponse à notre demande d'ouverture d'une négociation d'un statut d'enseignant chercheur, seul capable de développer la recherche. Comment peut-on imaginer un développement de la recherche tant qu'il reste dans les écoles 1269 enseignants vacataires, **représentant 40% des charges d'enseignement**, embauchés tous les ans en octobre, licenciés le 30 juin.

Non, la réforme ne peut pas se faire sans :

- Le nouveau statut d'enseignants chercheurs.
- La création massive de postes d'enseignants titulaires et d'ATOS.
- La contractualisation des vacataires enseignants.

La concertation avec la DAPA, ne nous a laissé aucun espoir sur le fait que ces revendications pourraient être satisfaites. Mais comme le rôle des organisations syndicales est toujours d'éviter le pire, de tenter toujours d'arracher un progrès, nous avons décidé de déposer des amendements qui reprennent ces exigences. Les voici en substance (**en gras, les amendements de la CGT-Culture acceptés**):

- **Supprimer les art 6, 9, 10, 11**, articles d'adaptation et d'assimilation qui évitent de poser le problème du statut des enseignants chercheurs, des charges d'enseignement et des moyens de la recherche. Tout enseignant doit pouvoir faire de la recherche et la recherche

dans les écoles doit intégrer les normes pratiquées par les institutions de recherche. Tous les amendements sur ce terrain ont été refusés. Evidemment ils ont un coût.

• Défendre un fonctionnement démocratique des écoles.

1) L'administration proposait que les enseignants vacataires ne soient électeurs ou éligibles qu'à partir de 128h par an. Cette mesure excluait les deux tiers des vacataires enseignants. **Nous avons déposé un amendement à 96h que l'administration a intégré.**

2) Le futur CA pouvait comporter de 30 à 60% de personnalités extérieures. **Nous avons déposé un amendement pour réduire la fourchette de 30 à 40%. Notre amendement a été accepté par l'administration.**

3) Nous avons demandé qu'un représentant du ministère de tutelle soit prévu dans le CA, comme c'est le cas avec le recteur dans l'université. **Cet amendement a été accepté.**

4) Nous avons déposé des amendements sur le CSEA et son mode d'élection, ils ont été refusés mais la DAPA n'est pas opposé à une réflexion sur ce sujet.

Nous avons présenté d'autres amendements, pour empêcher les directeurs d'être aussi président du conseil des études et de la vie étudiante ou du conseil scientifique, pour réduire la durée de leur mandat à 3 ans. Ces amendements ont été rejetés

- **Defendre toutes les écoles et éviter de faire des écoles à deux vitesses, celles qui**

passeraient sur statut EPSCP et les autres.

Nous avons proposé que toutes les écoles passent en même temps en 2008 sur le nouveau statut, et que les 3 ans qui restent soient utilisés à mettre sur pied une vraie recherche massive et de qualité dans les écoles, à promulguer le statut d'enseignant chercheur, à créer les postes d'atos et d'enseignants titulaires nécessaires, à contractualiser les vacataires qui ne seraient pas titularisés. Cet amendement a été refusé par l'administration.

- La suppression du titre IV qui prévoyait que la commission de discipline à l'intérieur du CA statue sur toutes les sanctions, jusqu'au licenciement pour le corps enseignant (rôle que la CAP joue actuellement). La taille des écoles ne garantissait pas à notre avis l'impartialité d'une telle commission. **Cet amendement a été intégré.**

En effet sur le fond (**créations massives de postes enseignants et ATOS, développement des moyens de la recherche, mise en place d'un statut d'enseignant chercheur, contractualisation des vacataires enseignants et tout ça dans un délai de 3 ans**), bien que les amendements que nous avons fait passer ne soient pas négligeables, le texte amendé ne l'était pas suffisamment pour que nous émettions un avis favorable ou que nous nous abstenions. Le passage au statut d'EPSCP se fera sans aucun moyen supplémentaire. Nous avons décidé de voter contre ce texte. **La CGT est la seule organisation syndicale à avoir présenté des amendements.** La CFDT, FO, SUD et la FSU ont aussi voté contre tandis que l'UNSA s'abstenait.

Enfin, nous sommes passés

au dernier point : la

contractualisation des enseignants vacataires.

Précision importante : ce sont les organisations syndicales, et non l'administration, qui avaient demandé que cette question figure à l'ordre du jour.

Là, le Directeur de Cabinet n'avait visiblement pas l'intention d'engager la moindre discussion avec les représentants du personnel et il a même systématiquement refusé de répondre à chacune de nos questions. A vrai dire, nous n'avons jamais vu dans cette instance paritaire le représentant du Ministre montrer ouvertement un tel manque de considération et d'intérêt vis-à-vis du travail et de la situation d'agents participant pourtant pleinement à l'action de ce département ministériel.

Ne s'en laissant pas compter, la CGT-Culture a une nouvelle fois amplement démontré et martelé qu'il est contraire à la loi, aux textes réglementaires, et aux avis constants de la Fonction publique et du Conseil d'Etat, de recruter de façon récurrente et durable des personnels rémunérés à la vacation pour satisfaire des besoins permanents du service public ;... et l'enseignement de l'architecture ne saurait évidemment échapper à cette règle. Plus personne ne le conteste d'ailleurs aujourd'hui puisque les autorités ministérielles l'ont elles-mêmes officiellement reconnu il y a quelques mois, suite à nos assauts répétés.

Le problème reste néanmoins entier car, à présent, le ministère n'envisage de contractualiser courant 2006 qu'une poignée de

ces enseignants vacataires alors qu'au moins 600 d'entre eux y ont manifestement droit d'après un recensement précis effectué par la DAPA. L'administration et le cabinet font en effet valoir maintenant des difficultés budgétaires qui empêcheraient le ministère et les écoles de se mettre en conformité avec les textes.. Tous les arguments sont bons pour retarder le plus possible cette mesure et donc la reconnaissance de droits sociaux pour les enseignants vacataires, ce qui est proprement scandaleux. Lors de cette séance, il n'a donc pas été possible d'avancer et d'obtenir le moindre engagement politique, le Directeur de Cabinet ajoutant même qu'il refusait absolument d'ouvrir quelque négociation sur le sujet.

La CGT-Culture ne baissera bien sûr pas les bras et elle ne cesse de rappeler parallèlement qu'une véritable résorption de l'emploi précaire chez les enseignants des écoles d'architecture passe obligatoirement par des créations massives de postes statutaires. Mais, il faut regarder la réalité en face : seule une forte mobilisation des intéressés et, plus largement, de tous les acteurs dans les écoles d'architecture est de nature à faire changer radicalement la donne.

C'est ce à quoi nous devons tous nous atteler sans tarder.

Quel projet informatique pour le Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) ?

La réorganisation du Département des Systèmes d'Information (DSI)* et des Correspondants Bureau (COBU) d'administration centrale**

“ Hier, l'informatisation n'était généralement pas présentée comme un moyen de réaliser des économies, notamment en termes d'emploi. Aujourd'hui, elle est perçue comme un levier possible de maîtrise des dépenses publiques. ” Ces deux phrases pourraient résumer la situation sans précédent à laquelle la Fonction Publique et ses acteurs sont aujourd'hui confrontés ! De façon plus précise, faisons un petit retour en arrière dans le cadre de notre département ministériel.

En décembre 2004, l'administration proposait à l'occasion d'un Comité Technique Paritaire d'administration centrale (CTPC du 15/12/04) de présenter pour validation un projet de réorganisation du DSI.

Dans le cadre, notamment, d'Assemblées Générales, la CGT-Culture avait au préalable engagé une action articulée entre sa section locale et sa permanence nationale pour prendre la mesure du projet d'une part, et de la réalité de la situation vécue par les agents du DSI d'autre part.

Dans le même temps, la CGT-Culture engageait des démarches auprès des COBU d'administration centrale, eux aussi concernés par une réorganisation liée, de fait, mais pas exclusivement, à l'emménagement, courant janvier 2005, du bâtiment des Bons Enfants par la Direction de l'Administration



Générale (DAG), la Direction de l'Architecture et du Patrimoine (DAPA), la Direction du Livre et de la Lecture (DLL) et la Délégation au Développement et aux Affaires Internationales (DDAI), soit près de 1000 agents sur les presque 2000 que compte la totalité des différentes composantes de l'administration centrale.

Concernant le DSI, il est rapidement apparu que plusieurs axes se dégagent :

- La situation propre à la nature des emplois : 50 CDD sur les 65 emplois du DSI (5 postes sont encore non pourvus) ;
- la souffrance et le harcèlement au travail : situation endémique au DSI ;
- l'absence d'une véritable organisation/organigramme au DSI ;
- l'absence de véritable communication entre les agents et l'encadrement ;
- les craintes liées aux risques d'externalisation des moyens et des compétences.

Concernant les COBU, il a rapidement été révélé :

- Que cette réorganisation/re-répartition se faisait sans véritable concertation avec les directions d'affectation de ces

personnels ;

- que la moitié des agents COBU préféraient déclinier l'offre de l'administration et être ainsi réintégrés dans d'autres fonctions au sein de leur direction ;
- que le projet de l'administration consistait en un “ pool ” de regroupement afin de rationaliser un fonctionnement auquel les moyens initiaux n'avaient jamais été réellement donnés et encore moins réellement évalués.

Au final, même si l'administration présentait une autre approche, la réorganisation du DSI était tout à fait liée à celle des COBU puisque dans le projet, ceux-ci, jusqu'alors placés sous l'autorité de leur direction d'affectation étaient regroupés sous la seule autorité du DSI.

Pour les COBU, deux aspects justifiant le refus de la moitié d'entre eux sont très clairement identifiés : Le projet de réorganisation leur paraît sans intérêt, sans véritable justification et il est hors de question de se retrouver sous l'autorité du DSI dont certains avaient déjà grandement souffert par le passé.

Ainsi, la réalité de la souffrance au travail vécue par les agents du DSI - département très isolé géographiquement du reste de l'administration centrale - fait peu de doute.

Par ailleurs, lors du CTPC du 15 décembre 2004, il est apparu que l'organigramme présenté aux OS était déjà, pour partie, mis en œuvre dans le département.

La CGT-Culture, forte de la consultation des personnels dans le cadre d'entretiens et en assemblées générales indiquait clairement à l'autorité administrative que la consultation des agents, dont se prévalait la direction du DSI, n'avait que peu ou pas de légitimité, et que l'ensemble des éléments repérés faisaient clairement apparaître la nécessité d'ouvrir le débat avant de prendre une quelconque orientation. L'ensemble des organisations syndicales (OS) étant globalement en accord avec les positions et analyses de la CGT-Culture. L'administration proposait à l'issue de ce CTPC, de reporter ce point à un autre CTPC et d'engager, avant cette prochaine échéance, une série de rencontres avec les OS.

Même si, à terme, nous sommes restés en désaccord avec le ministère, il faut noter que, dans un climat ministériel le plus souvent exécrable, particulièrement pour ce qui concerne le cabinet du ministre, la DAG aura concrètement engagé le débat avec les OS dans le cadre de plusieurs réunions et, donc, reporté ainsi le sujet à un second CTPC. Cette situation qui devrait être la norme est à ce point exceptionnelle avec ce cabinet ministériel qu'elle mérite d'être soulignée et à mettre au crédit du SPAS***-DAG.

Cependant, au DSI, l'administration, en ayant mis en place un organigramme avant qu'il soit présenté au CTPC de décembre, était dans l'illégalité ! Du moins pour partie, ceci explique peut-être cela...

Ainsi, entre les deux CTPC plusieurs rencontres entre les OS et l'administration ont eu lieu. Et dans cette même période la CGT-

Culture a de nouveau rencontré les agents soit en AG, soit en entretiens. C'est donc clairement mandatés par les premiers intéressés que nous avons pris position au deuxième CTPC.

Dès la première rencontre avec l'administration, la CGT-Culture a posé en préambule la question de la souffrance au travail vécue et subie depuis trop longtemps par les agents du DSI. La DAG s'est alors rapidement engagée à rencontrer les agents sur ce sujet ; ce qui fut fait quelques temps plus tard lors d'une grande réunion convoquée à Versailles entre la DAG, le SPAS et les agents du DSI.

Ce sujet n'était pas le seul abordé par l'administration et il ne faut pas être naïf (ou trop confiant) et en attendre des miracles ; néanmoins, la directrice de la DAG a invité les personnels à se rapprocher directement de la DAG ou du SPAS en cas de problèmes liés au harcèlement ou à la souffrance au travail.

Concernant la réorganisation du DSI, les agents se sont prononcés favorablement sur la forme, étant entendu qu'aucune organisation n'était jusqu'à présent formellement repérable.

Mais ils se prononcent tout autrement sur le fond !

Lors de la dernière AG (avant le deuxième CTPC du 05/04/05) que la CGT-Culture a tenu au DSI et à laquelle ont assisté 80% des agents présents ce jour là, les personnels ont voté à l'unanimité des présents “ contre ” l'ensemble du projet de

réorganisation tel qu'il est rédigé ! Rédaction dont l'administration prétend toujours qu'elle est aussi le résultat d'une large consultation des personnels, ce que ceux-ci continuent à démentir fortement !

Il s'avère qu'entre l'administration et les personnels la notion de “ consultation ” ne semble avoir ni la même valeur, ni la même traduction dans les faits comme dans la méthode employée.

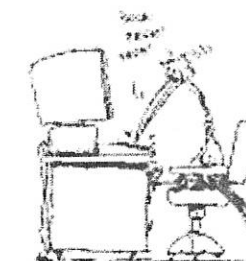
Chacun sait par expérience comme il est facile de réunir un service, de lui présenter un projet, de demander s'il y a des questions et n'en obtenant pas de considérer que tout le monde est d'accord.

Sans prétendre que le processus mis en place par la direction du DSI a été aussi succinct et caricatural, il doit néanmoins beaucoup s'en approcher, si l'on en croit les agents... Et la CGT-Culture croit les agents !

Surtout et particulièrement quand ce sont ceux-là mêmes qui vivent dans un milieu de souffrance et de tension où toute notion de confiance est impossible ! Ceci est d'ailleurs aujourd'hui un état de fait que même l'administration ne songe plus à contester.

Sur le plan des emplois la très grande majorité des agents du DSI sont placés sur CDD et presque tous au dernier échelon de leur contrat ! Quid, alors de l'évolution de leur “ carrière ” ? Ceci est d'ailleurs un problème de fond pour notre ministère et au-delà de celui-ci, sur lequel nous reviendrons plus loin.

Quelques situations particulièrement injustes devraient être examinées, mais pour la grande majorité le problème reste entier. D'autant que sur ce sujet, la Directrice de la DAG a déclaré que le niveau de rémunération



des agents du DSI était dans la moyenne haute du MCC... Alors qu'aucune politique des métiers de l'informatique n'a jamais été engagée, il s'agit rien moins que d'une fin de non recevoir pour une profession inquiète de l'avenir et de la place donnée à l'informatique dans le secteur public, et en plein désarroi quant à la légitime attente de chacun d'une évolution de carrière digne de ce nom !

C'est dans ce contexte que la Direction du DSI a considéré qu'elle était fondée à inscrire dans les contrats des agents des objectifs individuels à échéance d'une année, dans le cadre de la réorganisation du DSI !

Sur ce point la condamnation de la CGT-Culture est totale et sans appel : à partir des missions du service public, c'est au niveau des directions, des structures et des services que l'on fixe des objectifs !

C'est alors dans ce cadre clairement repéré que l'on recrute des agents dont les compétences sont nécessaires à l'accomplissement de ces missions. L'objectif est alors collectif et ne représente qu'un élément d'étape propre à permettre l'accomplissement des missions de service public.

Dans le domaine de l'informatique, il est aujourd'hui évident que, au-delà du seul MCC, l'administration est en pleine dérive libérale et prête à brader les compétences des agents aussi bien que l'autonomie du service public lui-même sur l'autel de la "concurrence libre et non-fauscée !" !

La CGT-Culture restera un adversaire acharné contre de telles dérives qui, bien que non

dites, n'en sont pas moins, petit à petit, misent en œuvre. Car, à terme, cette situation serait sans doute irréversible et rendrait tout la Fonction Publique dépendante du grand marché privé de l'informatique !

Concernant les COBU/CIL d'administration centrale, la DAG et le DSI nous parlent donc de zone dénommée "quadrilatère des Bons enfants" comprenant : Bons Enfants, rue de Valois, place de Valois, rue de Louvois****. Ce projet a eu pour première conséquence d'être rejeté par la moitié des COBU alors en fonction : ceux-ci, à leur grand regret, seront donc réintégrés dans leur direction d'origine sur d'autres fonctions. Il faut donc réembaucher et re-former des agents qui de COBU deviendront CIL et formeront un "pool" qui, dans la définition de son organisation et de son action ressemble fort à ce pourrait faire un... *prestataire de service*.

La CGT-Culture a très clairement plaidé et rapporté la position de nombreux COBU qui défendent, à juste titre, l'intérêt à être rattaché et attaché à une direction pour y développer des projets qui lui sont spécifiques autant que pour garantir et préserver une réelle proximité aux agents. Cette proximité étant basée et construite, là aussi, sur la spécificité et la connaissance fine des personnes et des structures. Car les populations d'une direction ne sont pas forcément comparables à une autre ; et c'est bien cette diversité qui fait sa richesse et construit alors des compétences multiples et interactives.

A cela, l'administration répond par un projet qui se veut rationnel et qui lui procure une grande

autosatisfaction : sur le papier, la démonstration par graphiques colorés peut séduire...

Mais en étant plus pragmatique, qu'il s'agisse :

- De l'organisation du temps de travail (où l'angélisme de la direction du DSI laisse rêveur) ;
- de la vision mécanique et en cascade de l'intervention (qui fait le pari de la compétence de chaque agent lambda à définir l'origine du problème) ;
- du ratio CIL/nombre de PC (ou nombre d'agents) rien ne semble vraiment crédible.

Pire, certains aspects annoncent déjà un véritable danger pour l'emploi !

A ce titre, après que la CGT-Culture a poussé l'administration à se dévoiler sur ce point, on peut lire dans son projet que grâce à une appréciation empirique, mais néanmoins fiable (!), le ratio de 1CIL pour 100 PC paraît équilibré, mais que ce ratio peut être sujet à évolution compte tenu, notamment, que le ratio "hier" était de 1/50...

On nous annonce clairement pour "demain", la réduction prévisible des effectifs sur la base d'une "appréciation empirique mais néanmoins fiable" !! ?

Alors, même si l'administration a "entendu" certaines de nos remarques, précisément celle portant sur la nécessité de garder une certaine proximité entre les COBU/CIL et les directions d'administration centrale :

- Aucune étude n'a été faite



pour réaliser un bilan réel du fonctionnement des COBU sur ces dernières années ;

- aucune étude portant sur les directions ayant un véritable projet informatique et celles fonctionnant à "l'aveugle" (comme la DAG par exemple).

Si bien qu'aujourd'hui, est arrêté un projet qui prétend faire mieux que ce qui n'a jamais été réellement évalué ni fait l'objet du plus petit commencement d'organisation réelle dans certaines directions.

Par contre, la vision "mécanique" d'une architecture en cascade séduit beaucoup.

Les COBU/CIL le disent très bien eux-mêmes : à terme, cela se réduit souvent de la part des agents à : "quand pourrais-tu venir me voir ?".

La réalité du travail vécu par celles et ceux qui en ont chaque jour la charge et le mérite ne se réduit (et ne se réduira jamais) à une jolie prestation technique couchée sur le papier, même à grand renfort de logiciels présentant de jolis tableaux !

Alors, inévitablement, lors du deuxième CTPC du 5 avril 2005, la CGT-Culture a voté "CONTRE" ce projet en deux "parties" (DSI et COBU/CIL) qui sont bien sûr tout à fait interdépendantes. L'ensemble des OS a par ailleurs adopté la position de la CGT-Culture, même si certaines d'entre elles n'ont pas été exemptes de "dérapages", et non des moindres, pendant les rencontres avec l'administration entre les deux CTP.

Mais la CGT-Culture ne compte pas en rester là !

D'abord, elle a adressé au ministre un courrier lui demandant :

- De réaliser un état des lieux

exhaustif des emplois des personnels en charge d'informatique au MCC toutes structures et toutes fonctions confondues ;

- de mettre en débat lors d'un prochain CTPM la question des emplois de l'informatique.

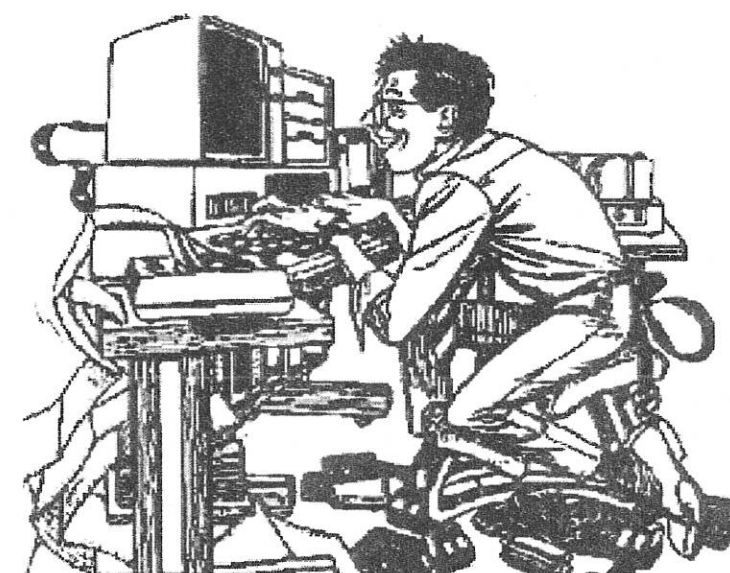
Par courrier (reproduit ci-joint) le directeur de cabinet du ministre a répondu favorablement à notre demande !

Cela n'est qu'un premier pas, mais il n'est pas sans importance ; et il démontre, au passage, que l'administration ne connaît pas ses propres effectifs dans ce domaine !

Parallèlement, la CGT-Culture est engagée dans un groupe de travail au sein de l'UGFF ayant pour thème "l'informatique", qui regroupe des représentants CGT de différents ministères de la Fonction Publique d'Etat.

L'un des premiers objectif est de parvenir à un état des lieux exhaustif des emplois des personnels en charge d'informatique dans la Fonction Publique d'Etat. A partir de cela, la suite logique serait de demander la création d'un corps/d'une filière des métiers de l'informatique.

Le sujet n'est pas simple et ouvre à débats mais c'est avec volonté et



détermination que la CGT-Culture s'y engage et qu'elle vous tiendra informés de son évolution.

*DSI : Département des Systèmes d'Information, autrefois appelé DOSI (Département et Organisation des Systèmes d'Information) qui regroupe 70 agents dans des locaux situés au Fort de Saint-Cyr

** COBU : Correspondants Bureautique à l'origine affectés dans des directions, DRAC, etc, dont il étaient dépendant hiérarchiquement. La réorganisation en administration centrale modifie cela en plaçant les COBU, qui deviennent des Correspondants Informatique Locaux (CIL), sous l'autorité du DSI tout en restant affectés dans le "périmètre des Bons Enfants".

***SPAS : Service du Personnel et des Affaires Sociales placé sous l'autorité de la DAG et regroupant les bureaux de gestion

****Bons Enfants (DAG, DAPA, DDAI, DLL), rue de Valois (Cabinet du ministre, DIC, DAP, IGAPA), place de Valois (IGA, contrôle financier des EP), rue de Louvois (salles de formation de la DAG, organisations syndicales)

Madeleine Charton, secrétaire adjointe CE, déléguée syndicale, 36 ans d'ancienneté

Annick Manceau, déléguée du personnel, représentante syndicale au CE, membre de la CE de l'US et de la fédération du commerce, 25 ans d'ancienneté.

Question 1 : Quelle est aujourd'hui la situation exacte de la Samaritaine ? Comment en est-on arrivé là ?

La Samaritaine est fermée au public " par mesure de précaution " depuis le 15 juin et ce pour une période indéterminée. Cette décision fait suite au passage de la commission de sécurité début 2005 qui a délivré un avis défavorable à la poursuite de l'activité commerciale.

La Samaritaine n'est pas un cas isolé : elle fait partie des dizaines d'établissements dans Paris déclarés en " avis défavorable " par les Commissions de Sécurité de la Préfecture. Pourtant, la Direction de la Samaritaine a décidé unilatéralement et brutalement d'exercer un " principe de précaution " sans proposer de mesures immédiates d'amélioration de la sécurité incendie à la Commission de Sécurité.

Le groupe LVMH qui a racheté la Samaritaine en 2001 était parfaitement au courant des problèmes de sécurité du magasin, puisque lors d'une première réunion avec le personnel, ils nous avaient fait savoir que leur première préoccupation serait de faire les travaux nécessaires à une remise aux normes de sécurité du magasin.

Un permis de construire a effectivement été déposé en janvier 2002 à la préfecture qui l'a refusé dès février.

A partir de là, LVMH a procédé à des travaux d'embellissement du magasin sans se soucier des questions de sécurité allant même jusqu'à les aggraver en créant des milliers de m² de réserves supplémentaires et en rapatriant la plate forme logistique de Marne La Vallée sur Rivoli.

Lors de sa visite périodique en janvier 2005, la commission de sécurité a réagi en donnant pour la première fois un avis défavorable.

Question 2 : Combien de salariés sont-ils menacés par la fermeture ? Quels sont les risques immédiats encourus par les personnels ?

Pour les 1500 personnes qui travaillent à la Samaritaine, 750 salariés Samaritaine, 750 démonstrateurs, concessionnaires mais aussi maisons extérieures, le coup est dur.

Pour la direction, " le magasin est fermé au public mais l'entreprise continue ", les 450 personnes affectées à la vente sont donc mis à disposition et continuent à percevoir leur salaire jusqu'à la fin de la fermeture conservatoire, 300 personnes des services sécurité et administratifs sont maintenus sur le site.

Pour les démonstrateurs et concessionnaires, les conditions sont censées être les mêmes, LVMH s'est engagé à dédommager les différents employeurs pour le maintien des salaires pendant cette période mais la réalité est loin d'être aussi simple et les mutations en province, remplacements au pied levé, mises en congé et ruptures de contrat vont bon train...

Aujourd'hui, la fermeture conservatoire, est prolongée jusqu'au 15 juillet et la direction nous a annoncé lors du CE du 29 juin qu'une mise en sécurité immédiate du magasin nécessiterait des travaux pouvant durer 6, 12 ou 18 mois.

L'incertitude reste complète pour les salariés.

Question 3 : Quelles sont les propositions et revendications de la CGT ? Avec les salariés, quelles actions avez-vous prévu pour les jours et semaines à venir (Comment peut-on vous aider ?) ?

Deux cabinets d'experts travaillent sur le projet de remise en sécurité du magasin, le cabinet FT pour la direction et le cabinet Alpha conseil pour le CHSCT.

Pour FT les travaux ne peuvent se faire que magasin fermé, alors que pour Alpha, après une période de remise en sécurité immédiate, les travaux peuvent s'effectuer par phase, magasin ouvert.

La CGT se bat pour que les travaux se fassent magasin ouvert et pour :

- Préserver le site de la Samaritaine et sa fonction de grand magasin,
- assurer le maintien de l'emploi des 1500 salariés. (démonstrateurs et employés Samaritaine).

Le groupe LVMH doit travailler dans la transparence, rencontrer les salariés et accepter la tenue d'une table ronde réunissant tous les partenaires sociaux.

Après les rassemblements du 21 et du 30 juin, nous appelons de nouveau les salariés à se retrouver jeudi 7 juillet rue de l'arbre sec, un CHSCT a lieu le 5 et un CE le 6 juillet.

Nous devons rester mobilisés, la coordination syndicale du groupe LVMH s'est engagée à soutenir notre action.

Nous vous appelons à nous rejoindre nombreux au 22 rue de l'arbre sec à 11h le jeudi 7 juillet.



Déplacements et temps de travail : Victoire sur le tapis vert pour la CGT

Mis entre parenthèses en même temps que la désormais célèbre directive Bolkestein, le projet de directive européenne sur le temps de travail va redevenir d'actualité dans les prochains mois. Ce texte, concocté par les lobbies patronaux, vise à assouplir la législation européenne, notamment en ce qui concerne les temps de pause, de trajet et d'astreinte. L'ensemble des salariés du public et du privé sont concernés et, comme toujours, c'est la vigilance et la mobilisation qui permettront de faire obstacle à cette nouvelle offensive libérale.

Dans ce cadre, les décisions récentes du Conseil d'État et de la Cour de Cassation constituent de solides points d'appui en rappelant que même l'État employeur ne peut pas tout se permettre en ce qui concerne la définition du temps de travail. Il en est notamment ainsi du jugement que viennent de remporter l'UGFF et la CGT-Culture au Conseil d'État. Par jugement en date du 7 mars 2005, le Conseil d'État statuant en contentieux a annulé l'article 11 de l'arrêté du 16 avril 2002 pris pour application au ministère de la Culture du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction publique.

Le contenu de cet article avait en partie motivé la grève de l'automne 2001 sur la RTT au ministère de la Culture. En effet, il prévoyait que " Les déplacements effectués dans le cadre de l'exercice des fonctions sont assimilés à des obligations liées au travail imposées aux agents sans

qu'il y ait travail effectif ou astreinte, conformément à l'article 9 du décret du 25 août 2000 susvisé. A ce titre, le temps de déplacement entre le lieu de travail habituel ou le domicile et un lieu de travail ne correspondant pas au lieu de travail habituel, accompli en dehors des heures normales et à la demande de l'administration, est compensé par récupération horaire, déduction faite du temps moyen de déplacement du domicile au lieu de travail habituel. "

Le ministère refusait ainsi de considérer le temps de trajet effectué par un agent en mission comme temps de travail si le trajet était réalisé en dehors des horaires habituels de service. Cette mesure avait pu paraître anodine puisque dans le même temps l'Administration prévoyait que le temps de trajet pouvait être récupéré a posteriori. En fait, cette règle était posée uniquement pour contourner les dispositions de la directive européenne actuellement en vigueur et celles du code du travail qui, en matière de définition du travail, s'appliquent aussi aux agents publics.

Ces textes disposent en effet que la durée du temps de travail maximum (heures supplémentaires comprises) est de 10 heures par jour pour une amplitude de 12 heures et de quarante huit heures par semaine (44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives). En outre, un repos minimum de 11 heures entre 2

prises de poste et de 35 heures consécutives par semaine doit être impérativement respecté.

En ne considérant pas le temps de trajet en mission comme du temps de travail effectif, le ministère pensait pouvoir ainsi envoyer certains de ses agents travailler à plus d'1 heure de leur résidence administrative. En outre cela lui permettait, de manière mesquine, de ne pas majorer au tarif " heures supplémentaires " la récupération horaire.

Le Conseil d'État a rappelé que " la durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles " et considéré que l'article 11 de l'arrêté du 16 avril 2002 englobait des déplacements constituant du temps de travail effectif ou des astreintes et devait en conséquence être annulé.

Désormais, conformément au droit commun, tout trajet effectué à la demande de l'administration pour se rendre sur un lieu de travail autre que la résidence administrative habituelle constitue du temps de travail normal. Si ces trajets sont effectués en dehors des heures de service, leur durée, cumulée au horaires de travail, ne doit pas dépasser les limites maximum légales et ces temps de trajet doivent être récupérés en temps majoré au taux heures supplémentaires (article 3 de l'arrêté MCC du 16 avril 2002).

Extrait du jugement du 7 mars 2005

Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'État : " La durée de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles " ; qu'aux termes de l'article 5 : " une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration (...) " ; qu'enfin, l'article, l'article 9 du même décret dispose : " Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (...) " ; qu'il résulte des termes mêmes de ce dernier article que les situations définies par les arrêtés interministériels pris sur son fondement ne peuvent être comprises ni dans le temps de travail effectif tel que défini par l'article 2, ni dans le temps d'astreinte mentionné à l'article 5 ;

Considérant qu'en application de l'article 9 du décret du 25 août 2000, le Ministre de la Culture et de la Communication,

...Suite de la rubrique Juridique et social

le Ministre de la Fonction publique et le secrétaire d'État au budget ont défini, à l'article 11 de leur arrêté en date du 16 avril 2002, que conteste l'Union requérante, un régime particulier de situations liées au travail, comprenant " les déplacements effectués dans le cadre de l'exercice des fonctions des agents ", et institué un régime de compensation par récupération horaire pour une partie de ces déplacements ; qu'une telle disposition englobe, par sa généralité, l'ensemble des déplacements que les agents du ministère de la Culture et de la Communication sont amenés à effectuer pour un motif lié à leurs obligations professionnelles, y compris ceux effectués dans le temps de travail effectif ou d'astreinte, qui sont déjà pris en compte et rémunérés en vertu d'autres dispositions ; qu'ainsi, elle a été prise en méconnaissance des articles 2, 5 et 9 du décret du 25 août 2000 ; que, dès lors, l'Union générale des fonctionnaires CGT est fondée à demander l'annulation de l'article 11 de l'arrêté du 16 avril 2002, qui est entaché d'excès de pouvoir ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative :

DECIDE :

Article 1^{er} : l'article 11 de l'arrêté du 16 avril 2002 est annulé.



Ca se passe comme ça chez... Virgin !

Après 2 journées de grève nationale dans les magasins (une première pour cette enseigne) les 7 et 25 mai derniers et 7 semaines de lutte à la logistique du 173 boulevard Mac Donald Paris 19^{ème}, du 2 mai au 17 juin, sur la question des salaires, la direction de Virgin a opposé une fin de non recevoir aux revendications des personnels.

Chez Virgin, distributeur de biens culturels, filiale du groupe Lagardère, le salaire de base net est à 960 euros par mois. Chez Virgin, lorsque les salariés se battent pour une revalorisation de leur prime d'objectif, de 228 à 300 euros, la direction rétorque que le fait de n'avoir procédé à aucun licenciement, en dépit d'une conjoncture fort difficile, relève d'une expérience éprouvée du dialogue social et d'une politique éminemment progressiste. Et le groupe d'invoquer encore, pour justifier sa fermeté face aux grévistes, la chute vertigineuse des ventes de disques (- 39% entre 2001 et 2004). Mais, bien sûr, les patrons de Virgin se gardent bien de mettre en avant qu'avec des marges commerciales de 30% le disque fut longtemps, et demeure encore en partie, la poule aux œufs d'or de la société.



Quand Villepin fait des étrangers des boucs émissaires

A peine était-il de retour place Beauveau que Nicolas Sarkozy demandait aux préfets de «poursuivre l'effort» de reconduite à la frontière des immigrés illégaux. Les pressions exercées par le ministre de l'intérieur sur le gouvernement pour qu'il durcisse encore sa politique à l'égard des immigrés trouvent, sans nul doute, leur concrétisation dans le «plan de lutte contre l'immigration irrégulière» présenté par Dominique de Villepin le 11 mai dernier.

Ainsi, le Premier ministre se fixe-t-il des objectifs ambitieux en matière de répression des sans-papiers : après avoir pris soin d'écarter toute régularisation de ces personnes, il a indiqué vouloir atteindre le chiffre de 20 000 expulsions en 2005.

Ces décisions gouvernementales, qui tiennent de la surenchère populiste, font totalement l'impasse sur la situation réelle des sans-papiers. Dans leur immense majorité, nos camarades sans-papiers vivent et travaillent depuis de nombreuses années en France. Et, quasiment dans tous les cas, ils constituent, notamment, pour les entreprises de l'hôtellerie et de la restauration, de la sécurité, du BTP ou encore du textile une main d'œuvre malléable à souhait et corvéable à merci.

Pour Villepin et Sarkozy, qui n'hésitent pas à cumuler visées réactionnaires et grossière hypocrisie, les étrangers et les sans-papiers en particulier sont donc des boucs émissaires tout trouvés. Alors que nos voisins espagnols et italiens viennent d'opérer une régularisation massive des sans-papiers, cette politique fait honte à notre pays. Cette fuite en avant intenable va, à coup sûr, pousser les sans-papiers à des actes désespérés. Combien faudra-t-il encore de grèves de la faim psychologiquement et physiologiquement dévastatrices (le vendredi 6 mai, douze membres du 9^{ème} collectif des sans-papiers ont obtenu leur régularisation après 51 jours de grève de la faim) pour que nos dirigeants se souviennent qu'ils sont de la «patrie des droits de l'homme»?

Rappelons ici que les délégués au 7^{ème} congrès de la CGT-Culture ont réaffirmé leur exigence de régularisation de tous les sans-papiers.

Voir Versailles, lutter et gagner...

A Versailles, les 10, 11 et 12 mai 2005, les personnels d'accueil et de surveillance ont décidé de cesser le travail. Par leur mouvement, massivement suivi, ils ont exprimé fort et clair que la situation de sous-effectif chronique et de précarisation, entretenue depuis de longues années par les responsables ministériels et locaux, n'était plus tenable.

La lutte de nos collègues et camarades de Versailles a également mis en exergue la détérioration des conditions d'accueil du public. Elle a remplacé, si besoin en était encore, la mission d'accueil et de surveillance au centre des enjeux d'accès aux établissements muséographiques et de démocratisation de la culture. Et ces formules ne sont pas des vains mots lorsqu'on sait le nombre de salles fermées régulièrement au public à Versailles, comme ailleurs...faute de personnels.

Versailles a donc dit très franchement non au dogme libéral de réduction des moyens alloués au service public culturel. Versailles a dit non. Versailles a lutté et arraché une victoire porteuse d'espoir pour l'ensemble de la filière et des personnels postés.

60 postes budgétaires d'accueil et de surveillance sur 3 ans (dont 20 dès 2006) ; le remplacement des départs de personnels (à la retraite ou en mutation), ce sont là des avancées dues à la mobilisation qui vont donner de l'air à l'établissement.

Versailles, comme Carcassonne quelques jours plus tôt, aura sans conteste montré la voie au mouvement de grève engagé le 22 juin par la filière accueil, surveillance et magasinage (Cf. article dans ces colonnes). Il nous faut maintenant, tous ensemble, et toutes filières confondues, emboîter le pas à nos camarades des musées, monuments et archives pour défendre le service public et les emplois indispensables à son développement.

Elections des représentants du personnel au Conseil d'administration de l'établissement du Louvre Encore un grand pas pour la CGT

Depuis 1992 et le passage du musée du Louvre en EPA, les agents sont amenés à voter pour l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration.

Le vote s'est déroulé le 15 juin, trois sièges étaient à pourvoir.

La participation à ce scrutin est en baisse en comparaison avec celui de 2002. En effet, sur 2018 électeurs inscrits, 999 ont voté, ce qui représente 49,5 % de participation, en 2002 la participation était de 52,21 %. Sur ces 999 bulletins, 40 ont été déclarés blancs ou nuls. Les résultats en % valablement exprimés sont les suivants :

	2002	2005	Variation
CGT	38,5 %	50,9 %	+ 12,10 %
SUD	24 %	21,24 %	- 2,46 %
FO	19,7 %	18,06 %	- 1,64 %
CFDT	10,8 %	9,5 %	- 1,30 %
FSU	4,45 %	pas de liste	/
SMESAC	2,25 %	pas de liste	/

Moyenne des voix :
liste CGT 459,83

liste SUD 196,5

liste FO 163,5

liste CFDT 90

L'issue de ce vote a modifié la répartition des trois sièges, à savoir :

	2002	2005
CGT	1	2
SUD	1	1
FO	1	0

La CGT ne peut que se réjouir de ce résultat. Pour la première fois, une organisation syndicale détient deux sièges sur trois au conseil d'administration du Louvre.

Création de la section des administrations centrales (SDAC)

C'est avec plaisir que la CGT-Culture annonce aujourd'hui la création de cette "nouvelle" section.

Depuis plusieurs années, la CGT-Culture souhaitait créer une grande section des administrations centrales qui permettrait de grouper nos forces présentes dans ce vaste secteur.

Même si ce n'est pas le facteur déterminant, l'emménagement de quatre grandes directions aux Bons Enfants a été l'un des éléments déclenchant de la mise en chantier de ce projet.

L'objectif est de se doter d'un outil syndical permettant aux personnels ayant une identité et des spécificités "administration centrale" de se regrouper tout en conservant au mieux les particularités de chacun.

Après plusieurs rencontres et de nombreux échanges, nous sommes parvenus à une définition qui préserve, dans un premier temps, l'indépendance des sections opérationnelles (Rue des Pyramides : DMF et DGLFLF ; Rue des Francs Bourgeois : DAF ; Fort de Saint-Cyr : DSI)

En conséquence, la SDAC se définit à partir des autres structures.

Ce sont alors les notions géographiques (lieu de vie commune des agents) qui prévalent sur les périmètres administratifs (entités d'affectation). A terme, l'un et l'autre se complètent et sont interactifs. Les "isolés" de centrale peuvent ainsi accéder à cette section.

Le périmètre de la SDAC se définit par les implantations suivantes :

Bâtiment des **Bons Enfants** : 182 rue Saint Honoré 75001 PARIS

- composé de : DAG, DAPA, DDAI, DLL

Bâtiment de la **Rue de Valois** : 3 rue de Valois 75001 PARIS

- composé de : Cabinet du ministre, DIC, DAP, IGAPA

Bâtiment **Place de Valois** : 3 Place de Valois 75001 PARIS

- composé de : IGA, contrôle financier des EP

Bâtiment **Rue Saint Dominique** : 53 rue Saint Dominique 75007 PARIS

- composé de : DMDTS

Cette section reste ouverte, accessible et en lien privilégié avec les autres sections de centrale qui sont restées indépendantes et les invitera systématiquement à toutes ses propres réunions de section.

La SDAC a pour vocation de construire une force syndicale organisée et repérable.

Ainsi, face à l'administration elle trouve, par exemple, un terrain d'expression naturel dans le cadre du CTP-Central et du CHS-Central.

Souhaitons toute la réussite à cette section dont le nom SDAC, qui signifie section des administrations centrales, a pour objectif de rassembler les agents dans l'unité et dans l'action.

NB : cette section a été officiellement déclarée auprès de l'administration par courrier du Secrétaire général de la CGT-Culture en date du 13 mai 2005.

Déplacement DRAC Martinique et Guadeloupe

Heureux qui comme Ulysse a fait un beau voyage...

En application de la décision prise par le bureau national pour répondre aux demandes répétées de nos camarades des deux DRAC, nos camarades Thierry Choquet et Philippe Crédeville ont été mandatés pour leur rendre visite. Ceci s'est traduit par un déplacement d'une semaine, du 9 au 14 juin. Il fallait bien cela, car c'est une première depuis plusieurs décennies.

Au-delà de la visite fraternelle, l'objet principal de ce déplacement était aussi de trouver une solution aux problèmes rencontrés à la DRAC Guadeloupe. En effet,

en application de l'accord du 2 décembre 2003 entre la CGT-Guadeloupe (CGT-G) et la CGT Culture, signé par leurs représentants respectifs Jean Marie Brissac et Jean Marc Canon, les personnels de la DRAC et du SDAP avaient vocation à se syndiquer à la CGT-G, moyennant un reversement annuel à la CGT-Culture de 23 euros par adhérent. Cet accord était basé sur le protocole de coopération entre la CGT-G et la CGT (La confédé) qui date de mai 2001.

Or, depuis 2004, les choses ont évolué, il y a une forte demande des cégétistes locaux à se syndiquer

côté culture et même la demande de (re)création d'une section nous a été adressée en mars 2004. Nous ne pouvions donner suite à cette dernière, ce n'était pas concevable, car avoir deux sections CGT qui se côtoient au sein d'un même service aurait fait désordre. La même année, la section CGT-G s'est dissoute. Bien que cela réglait le problème, avant de créer une section CGT-Culture, le bureau national a souhaité prendre toutes les précautions et notamment que l'on rencontre la CGT-G. Aussi, rendez-vous a été pris auprès de Jean Marie Brissac, afin d'avoir

son aval pour déclarer la section. Le lundi 13 juin, à l'issue d'un rendez-vous à la DRAC (qui a duré un peu plus d'une heure), cet accord a été obtenu avec une clause : en ce qui concerne le champ d'intervention, dans le cadre de négociations, la CGT-G sera l'interlocutrice du préfet et la CGT-Culture celle du DRAC et du ministère de la Culture. Nous avons aussi convenu que s'il y avait conflit dans ces services, les deux CGT travailleront de concert.

Maintenant, il ne reste plus aux camarades de la DRAC et du SDAP qu'à procéder à des élections pour déclarer le bureau de leur section, ceci devrait se faire à la rentrée.

Nous souhaitons longue vie à cette section qui renaît.

En conclusion, rien ne remplace le contact direct avec nos militants et nos adhérents, sans oublier les personnels qui sont toujours demandeurs.

FORMATION SYNDICALE 2005 : la suite...

LA
FORMATION
SYNDICALE A DU SUCCES !!! LA
FORMATION SYNDICALE A DU SUCCES !!!
LA FORMATION SYNDICALE A DU SUCCES !!! LA
FORMATION SYNDICALE A DU SUCCES !!!

Lors de l'annonce des stages «accueil des syndiqués», «représentants Cgt en CAP», «en CTP» et «élu(e)s en CAP» les inscriptions sont arrivées en nombre.

Nous avons dû refuser plusieurs inscriptions. Cela nous conduit naturellement à envisager une nouvelle programmation pour le 2^{ème} semestre 2005.

Nadine Doreau
Christophe Benoit
06 30 07 06 91
06 07 68 96 66



LA FORMATION D'ACCUEIL

- jeudi 17 et vendredi 18 novembre (Stage déjà programmé, mais il reste des places)



STAGE CTP

(Comité Technique Paritaire)

mardi 22 novembre (Pour s'inscrire : laisser vos coordonnées à **Christophe**)

STAGE CHS

(Comité Hygiène et Sécurité)

lundi 21 novembre (Pour s'inscrire : laisser vos coordonnées à **Nadine**)

STAGE CAP/CCP (Commission Administrative Paritaire / Commission Consultative Paritaire)

lundi 28 et mardi 29 novembre (sous réserve)
(Pour s'inscrire: laisser vos coordonnées à **Nadine**)

E PHEMERIDE

DATE	INTITULÉ	CONTACT
27 mai	Bureau national AG Orsay filière Accueil, surveillance, magasinage	V. Soyer
30 mai	Réunion formation DAG Rencontre commission d'étude sur devenir des Archives	L. Albessard N. Monquaut
31 mai	Déplacement école d'art de Nice	P. Crédeville
1er juin	Secrétariat national	
2 juin	Formation accueil au Louvre Réunion à Chantilly Réunion UGFF sur régime additionnel des primes	N. Doreau N. Monquaut V. Soyer
3 juin	CHSM	
6 juin	Rencontre BN CGT-Culture -Bureau fédéral Secrétariat national	BN
7 juin	AG Rodin AG Mobilier national	V. Soyer N. Monquaut
8 juin	AG Louvre filière ASM	N. Monquaut
9 juin	Stage accueil à Louvois Déplacement Drac Martinique et Guadeloupe AG Versailles Filière ASM	N. Doreau P. Crédeville V. Soyer
10 juin	Stage accueil à Louvois AG Orsay filière Accueil, surveillance, magasinage AG Versailles filière ASM CE de la section CGT des écoles d'architecture	N. Doreau N. Monquaut N. Monquaut Y. Lamarain
13 juin	Secrétariat national Audience sur emplois Mobilier / manufs avec la DAG	N. Monquaut
14 juin	Préparation CTP DMF	V. Soyer
15 juin	CTP DMF Intersyndicale MCC sur filière ASM Bureau national exceptionnel	V. Soyer N. Monquaut
16 juin	CE FERC CTPM	F. Guillaumet N. Monquaut
17 juin	CAP des Technicien d'art CE FERC AG Guimet	D. Allaime F. Guillaumet V. Soyer
18 juin	AG Guimet	V. Soyer
19 juin	AG Guimet	V. Soyer
20 juin	Demi BN AG Louvre	Choco N. Monquaut
21 juin	Mouvement inter-pro CGT	
22 juin	Comité général UD de Paris 1 ^{er} jour de grève filière ASM AG Louvre, Versailles, Orsay, Guimet, Picasso, CMN etc. Rassemblement + nég	N. Doreau N. Monquaut N. Monquaut N. Monquaut
23 juin	Réunion avec direction Chantilly 2 ^{ème} jour de grève filière ASM rassemblement + nég	F. Guillaumet
27 juin	Secrétariat national Commission de concertation des SDAP	N. Monquaut
28 juin	Réunion Cabinet sur Mobilier et Manufs Réunion DAPA sur l'INRAP	N. Monquaut V. Blouet
29 juin	Réunion Cité de l'histoire de l'immigration	V. BLouet
30 juin	Intersyndicale MCC Filière ASM	N. Monquaut
4 juillet	Réunion DAG / intersyndicale Filière ASM Réunion DAG sur les élections à l'INRAP	N. Monquaut N. Monquaut

Cet éphéméride a pour but d'indiquer, à ceux qui sont intéressés par un sujet, la personne à contacter pour plus de renseignements.