

XIIIeme Congrès de la CGT-Culture

Du 13 au 17 novembre 2023 Montdidier

Projets de textes d'orientations



**LIVRET 1 : THEMES
TRANSVERSAUX
(sommaire p.2)**

**LIVRET 2 : THEMES
PROFESSIONNELS
(sommaire p. 31)**

**LIVRET 3 : THEMES
RESEAUX DE LA CULTURE
(sommaire p. 51)**

**LIVRET 4 : RESOLUTIONS
(sommaire p. 85)**



LIVRET 1

THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 01 : Action sociale

FICHE N° 02 : Agents de droit privé

FICHE N° 03 : Agents contractuels publics

FICHE N° 04 : Egalité professionnelle entre les femmes et les Hommes

FICHE N° 05 : Encadrement

FICHE N° 06 : Sous-traitance et externalisation

FICHE N° 07 : Formation professionnelle

FICHE N° 08 : Handicap

FICHE N° 09 : Numérique et travail

FICHE N° 10 : Précarité

FICHE N° 11 : Retraites

FICHE N° 12 : Santé au travail

FICHE N° 13 : Lutte contre les discriminations



LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 01 Action sociale

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 L'action sociale désigne les actions d'une société sur elle-même pour préserver sa cohésion, par des
3 dispositifs d'aide aux plus fragiles pour acquérir ou préserver leur autonomie et s'adapter au milieu.
4 Les bourses du travail, caractéristiques de l'autonomie ouvrière à la fin du XIX^e siècle, ont posé les
5 premiers jalons d'une solidarité de classe toujours à l'œuvre dans notre CGT.
6 Les luttes ont conquis les congés payés (avec un prix réduit sur les billets de train) et les allocations
7 chômage en 1936 puis la sécurité sociale en 1945.
8 Dans son état actuel, l'action sociale repose sur une multiplicité d'acteurs : les collectivités nationale
9 et territoriales, les employeurs publics et privés (avec les comités d'entreprise), des mécanismes
10 d'assurance, des associations, etc. ; la diversité des prestations possibles et la complexité des
11 démarches à accomplir rendent nécessaire le recours à des professionnel·les pour bénéficier de
12 l'intégralité des droits et dispositifs.

13 14 **REVENDEICATIONS**

15
16 La dégradation continue des conquits sociaux collectifs amène à exiger une action sociale forte et de
17 haut niveau, ouverte à tous les personnels et qui garantisse les moyens et offre les droits suivants :

- 18 • Une égalité d'accès pour toutes et tous et une égale disponibilité, quels que soient l'employeur, le statut
19 et le lieu de travail sur le territoire.
- 20 • Un égal accès aux professionnel·les de l'action sociale, avec un référent pour 1000 agent·es.
- 21 • Une information claire et complète et une formation obligatoire de l'encadrement.
- 22 • Un soutien aux associations de personnels en leur accordant des moyens supplémentaires pour
23 encourager le bénévolat, notamment en termes de décharge d'activité ; une évaluation de leur
24 activité fondée sur des critères sociaux (catégorie, genre, etc.).
- 25 • Un accès de toutes et tous à la culture notamment par le développement de la gratuité et de
26 réductions liées à la carte culture similaires à celles offertes par la carte ICOM.
- 27 • Considérer la culture comme un enjeu constitutif du développement social humain, un facteur
28 d'échange, de connaissance et d'émancipation.
- 29 • Un volume de crédits sociaux (hors cotisations) égal au moins à 5 % de la masse salariale, sur une
30 assise réglementaire.
- 31 • La possibilité d'accéder à un logement digne, proche du lieu de travail et dont le loyer soit
32 compatible avec la rémunération ; le déploiement de moyens supplémentaires pour le logement
33 d'urgence.
- 34 • Un relèvement régulier des plafonds pour l'accès aux prestations ; une revalorisation annuelle des
35 prestations au moins égale à l'inflation.
- 36 • Une augmentation de la participation des employeurs à la restauration collective ; en son absence,
37 mise en place de titres restaurant avec une contribution de 60 % minimum.
- 38 • Une prise en charge à 100 % des abonnements de transports en commun et des moyens de
39 déplacements écologiques ; la remise en place de la prime de chaussures pour les déplacements à
40 pied (minimum deux paires par an).
- 41 • Une protection sociale complémentaire ambitieuse couplant la santé et la prévoyance pour les
42 actifs et les retraités, avec un financement employeur minimum de 50 % pour les actifs et une
43 solidarité familiale et intergénérationnelle effective.

- 44 • Une politique volontariste pour l'emploi des personnes handicapées (avec un objectif de 10 % des
45 effectifs).
- 46 • Le renforcement de l'aide à l'enfance (développement des solutions de garde d'enfants et prise en
47 charge des frais).
- 48 • Le droit général aux vacances avec le développement d'un tourisme collectif, social, solidaire,
49 associatif et culturel, favorisant la mixité, l'environnement, et favorisant l'émancipation des
50 personnels.
- 51 • Un droit d'accès aux pratiques sportives pour toutes et tous tout au long de l'existence, en
52 subventionnant les abonnements aux structures à hauteur de 75 %. La pratique sportive, source
53 d'émancipation et de meilleure santé doit être valorisée.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 02 Agents de droit privé

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

AGENTS DE DROIT PRIVÉ DES ENTITÉS ET STRUCTURES SOUS TUTELLE DU MC

Le ministère de la culture compte parmi ses « opérateurs » sous tutelle (auxquels sont allouées des subventions pour charge de service public) de nombreux établissements soumis au droit privé et relevant de statuts très hétérogènes. On compte parmi eux notamment des EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial), des associations à but non lucratif et même des sociétés. La première des questions qui se pose face à l'ensemble de ce champ hétérogène tient à la pertinence et à la légitimité à créer de telles structures en dehors du cadre public stricto sensu -services ou établissements publics administratifs.

Reste que la tutelle qu'exerce le MC sur ces entités de droit privé par le biais des conseils d'administration ou au titre des subventions précitées (qui servent le plus souvent à assurer la masse salariale) implique de fait une responsabilité politique et sociale importante du MC vis-à-vis de ces agents de droit privé qui exercent en réalité des missions de service public et dont le nombre se compte aujourd'hui par milliers d'emplois.

De fait, la multiplication des structures s'est traduite par une dispersion inédite des conditions de travail, es modes de rémunérations et des droits syndicaux des salariés de ces entités. Ainsi, chaque établissement est organisé différemment et le traitement des salariés est lui aussi particulier à chaque entité, ce alors que la très grande majorité des missions qu'effectuent les salariés de ces différents établissements sont identiques.

En définitive, la création de ces structures at l'application d'accord d'établissement et d'entreprises particulier a abouti à détricoter l'homogénéité des conditions de travail et de rémunérations des salariés. Chaque établissement ou entité finissant par disposer de ses propres cadres de fonctionnement et parcellisant de fait les salariés au sein de chacune de ces structures.

De surcroit ces fonctionnements autonomes, ou toutes les décisions d'organisation sont prises localement contribuent ainsi à diviser les salariés, créent d'importantes inégalités tant au niveau des rémunérations que des conditions de travail mais surtout s'avèrent être de puissants moyens pour freiner les revendications en les dispersant dans des configurations artificiellement différentes.

De surcroit, soumis au droit commun, les droits des salariés de ces structures soumises au droit privé ont fait l'objet d'offensives récentes sans précédent inscrites dans la loi ayant ratifié les ordonnances Macron, il s'agit de reconquérir en priorité leur titularisation ou, à tout le moins, d'obtenir des droits syndicaux, sociaux et culturels notamment à travers la bataille du CSE.

En résumé le développement des structures soumises au droit privé et exerçant des missions de service public apparait clairement comme une opération délibérée destinée à affaiblir les droits sociaux des salaries, brider leurs rémunérations et diviser leur unité et encore et toujours diminuer le périmètre de la fonction publique.

Il est évident que cette situation implique une réponse organisée de notre part pour lutter contre cette opération de destruction des acquis sociaux.

44 **LES DROITS À RECONQUÉRIR**

45

46 **Développer une connaissance précise des entités soumise au droit privé et bâtir une coordination** 47 **des sections syndicales de celles-ci.**

48 Chaque entité dispose de cadres de gestion et de fonctionnement différents. Ces cadres de
49 fonctionnements déterminent les conditions de rémunérations, les conditions de travail et les cadres
50 d'exercice des missions des salariés. Il est impératif que nous construisions une coordination des
51 différentes sections syndicales de ces entités pour pouvoir disposer d'un tableau panoptique de toutes
52 les situations des salariés, des rémunérations, des grilles salariales, des conditions de progression
53 d'ancienneté. En effet notre connaissance des différentes situations est actuellement très largement
54 fragmentaire et clairement insuffisante.

55 Il conviendra ainsi d'organiser une coordination de toutes les sections syndicales de ces structures pour
56 constituer la base de connaissance et développer les échanges inter section.

57 À partir du moment où nous disposerons de cette connaissance exhaustive, nous pourrons bâtir une
58 revendication d'homogénéisation de celles-ci.

59 En compilant les meilleures situations existantes, nous pourrons revendiquer un alignement de
60 conditions de chaque établissement sur les meilleures conditions existantes dans un autre. Cette
61 connaissance des situations sera un formidable outil pour pouvoir progresser lors de toutes les
62 situations de négociation dans chacun des établissements.

63 Cette connaissance exhaustive des situations de toutes structures sera également la première étape
64 pour définir un cadre commun à tous ces établissements qui pourra déboucher sur une forme d'accord
65 de branche intra ministérielle culture, un cadre commun applicable qui nous permettra de pouvoir
66 revendiquer un statut et des règles communes pour tous les établissements et structures

67 La CGT-Culture se donne ce cadre avec objectif l'homogénéisation des conditions d'emploi, de salaires,
68 de droit syndical de l'ensemble des établissements

69 Ce cadre commun aura vocation à se rapprocher le plus possible des conditions de la fonction publique
70 du MC et ainsi constituer un rempart contre les politiques de fragmentation de l'exercice des missions
71 de service public.

72

73 **La Titularisation**

74 Pour certaines de ces structures de droit privé, on peut aisément faire la démonstration qu'il s'agit de
75 faux-nez de l'État. En effet, l'essentiel de leurs moyens comme de leurs activités dépendant
76 majoritairement de l'action et de la responsabilité de l'État. Ainsi, il est pleinement justifié que ces
77 salariés puissent accéder à la titularisation dans la fonction publique ou être intégrés en tant qu'agents
78 publics dans des établissements publics administratifs, sans oublier les salariés des entreprises
79 extérieures.

80

81 **Le respect et l'enrichissement de la charte sociale du ministère de la culture et de la communication** 82 **concernant ses relations avec ses prestataires**

83 En 2015, le ministère de la Culture et de la Communication a décidé avec les organisations syndicales
84 représentatives signataires d'élaborer et de diffuser une charte sociale visant à faire respecter les
85 droits et obligations respectifs, d'une part, du ministère et, d'autre part, des prestataires amenés à
86 travailler pour le compte du ministère et de ses opérateurs et ainsi mieux garantir les droits des salariés
87 de ces secteurs. La CGT-Culture ayant participé activement à l'élaboration de cette charte s'applique
88 à en obtenir le respect, son actualisation et son enrichissement. Dans les services déconcentrés, la
89 charte sociale ne s'applique pas car les marchés sont préfectoraux et donc interministériels.

90

91 **La bataille du CSE**

92 La CGT se donne pour objectif de construire et partager un Code du travail du 21ème siècle pour un
93 nouveau statut du travail salarié. Les ordonnances Macron sont à l'origine de graves régressions
94 sociales. Elles sont porteuses de flexibilisation et de précarité pour les salariés, d'affaiblissement du
95 syndicalisme et de possibles pertes de droits en termes d'activité syndicale. Elles ne reviennent pas

96 seulement sur des droits durement acquis dans le temps par les luttes, mais elles creusent également
97 des inégalités déjà par trop importantes.

98 C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre. La CGT-Culture se propose
99 notamment d'élaborer des stratégies syndicales pour peser de manière offensive sur la mise en place
100 des CSE. À cet égard, il s'agit non seulement de gagner le maintien de représentants du personnel de
101 proximité mais aussi d'obtenir une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et
102 de conditions de travail ainsi que des droits syndicaux renforcés tant au niveau de la mise en place du
103 CSE que pour son fonctionnement et ses moyens ou encore pour l'instauration de ses commissions.
104 La CGT se donne pour objectif de construire et partager un Code du travail du 21ème siècle pour un
105 nouveau statut du travail salarié. Les ordonnances Macron sont à l'origine de graves régressions
106 sociales. Elles sont porteuses de flexibilisation et de précarité pour les salariés, d'affaiblissement du
107 syndicalisme et de possibles pertes de droits en termes d'activité syndicale. Elles ne reviennent pas
108 seulement sur des droits durement acquis dans le temps par les luttes, mais elles creusent également
109 des inégalités déjà par trop importantes.

110 C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre. La CGT-Culture se propose
111 notamment d'élaborer des stratégies syndicales pour peser de manière offensive sur la mise en place
112 des CSE. À cet égard, il s'agit non seulement de gagner le maintien de représentants du personnel de
113 proximité mais aussi d'obtenir une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et
114 de conditions de travail ainsi que des droits syndicaux renforcés tant au niveau de la mise en place du
115 CSE que pour son fonctionnement et ses moyens ou encore pour l'instauration de ses commissions.

116

117 **La contestation du plafonnement des indemnités dues pour licenciement injustifié**

118 De nombreux Conseils de prud'hommes ont déjà écarté l'application des barèmes Macron, qu'ils ont
119 jugés contraires aux engagements internationaux ratifiés par la France et que la CGT a toujours
120 combattus. La CGT-Culture soutient les salariés qui contestent l'inconventionnalité des barèmes
121 Macron et se tient prête à intervenir le cas échéant volontairement à leurs côtés.

122

123 **Des droits sociaux et culturels**

124 La CGT-Culture revendique des droits sociaux au plus près de ceux des agents titulaires.

125 Elle réclame que les sociétés prestataires de service consacrent une part significative de la masse
126 salariale brute annuelle au budget des activités sociales et culturelles et qu'elles s'engagent à étudier
127 annuellement une augmentation de cette part.

128

129 Conformément à la charte sociale du ministère de la culture et de la communication concernant ses
130 relations avec ses prestataires, dans le cadre de la politique de démocratisation culturelle menée par
131 ce dernier, l'ensemble de ses structures bénéficiaires de prestations de services sont encouragées à
132 ouvrir son offre culturelle aux salariés des prestataires. La CGT-Culture revendique notamment qu'au
133 moment de la mise en place de la prestation de service soient menées des actions au profit des salariés
134 qui interviennent dans les locaux du bénéficiaire de la prestation dans le domaine culturel, en relation
135 notamment avec l'activité du bénéficiaire.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 03

Agents contractuels publics

1 ETAT DES LIEUX

2

RSU 2023	TIT ETPT	TIT %	Contr ETPT	Contr %	Tot ETPT	Tot %
T2 ETPT	7704	83.5 %	1532	16.5 %	9236	100 %
T2 %	63.1 %		14.8 %		41 %	
T3 ETPT	4490	33.8 %	8778	66.1 %	13268	100 %
T3 %	36.8 %		85.1 %		58.9 %	
Tot ETPT	12195	54.1 %	10310	45.8 %	22504	100 %
Tot %	100 %		100 %		100 %	100 %

3

emplois contractuels	A	B	C	BPTps Plein	BPTps Incomplet	BNon Permanents
Titre II	68 %	20 %	12 %	60 %	2 %	40 %
Titre III EPA	58 %	14.3 %	27 %	35.6 %	46.3 %	18 %
Titre III EPA déroq CNC, Inrap	80 %	19 %	1 %	100 %	0	0

4

5 Le service public de la culture est déjà largement, assuré par des contractuels publics (45.8 % des ETPT
6 du ministère dont un quart sous CDD). Bien avant la loi de 2019 « la balkanisation » du Ministère a servi
7 de laboratoire au démantèlement du Statut général : autonomisation financière et démultiplication
8 des EPA en lieu et place des SCN. Il en résulte une multiplication par 2,5 du nombre de contractuels sur
9 ressource propre en 20 ans ! Selon le recensement réalisé pour la « Loi Sauvadet » seul 5% des 8000
10 contractuels des EPA (hors INRAP et CNC) ne correspondent pas à un corps de titulaires. La loi 2019-
11 828 autorise désormais tous les EPA à pourvoir les besoins permanents par des contractuels et, en
12 2022, les concours ne représentent déjà plus que 11 %, les contrat 44 %, des 1000 entrées externes
13 annuelles du ministère, le reste étant pourvu par détachement. Ces pratiques nuisent gravement à la
14 carrière et à la mobilité des titulaires et fragilisent l'emploi public (Cf. fiche PRECARITE).

15

16 La majorité des emplois sous contrat sont de catégorie A, mais dans les EPA (hors CNC et INRAP), les
17 emplois de catégorie C sont nombreux (27 %) notamment sur les missions d'accueil et surveillance. Sur
18 le Titre II, l'emploi contractuel pourvoit pour l'essentiel des Besoins Permanents à Temps Complet. Sur
19 le Titre III, dans ces EPA, l'emploi sous Besoin Permanent à Temps Incomplet, (46.3 % des emplois) pèse
20 très lourd avec près de 3000 emplois notamment sur les missions d'Accueil et Surveillance mais aussi
21 de professeurs dans les Écoles d'Architecture. Beaucoup sont payés autour de 55 % d'un SMIC. Les
22 deux établissements restant dérogatoires par la loi : CNC et l'INRAP totalisent 11 % des ETPT publics du
23 ministère (2500 ETPT). Les emplois y sont contractuels en besoin permanent et à 80 % en CDI.

24

25 UNE BATAILLE CONSTANTE CONTRE LES DERIVES

26

27 Depuis plus de 30 ans, la CGT-Culture s'engage pour combattre la précarité, défendre le droit des
28 contractuels, obtenir des rémunérations équivalentes à celle des titulaires (Titre II- Circulaire Albanel
29 et Titre III) ce que ne prévoit pas le Statut Général. La CGT-Culture première organisation syndicale pour
30 les contractuels (49.3 % des voix sur l'ensemble des CCP) a négocié et signé le protocole d'accord

31 « relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein du MCC » du 8
32 juillet 2015, pour limiter strictement les recrutements contractuels aux besoins permanents non
33 assurés par des corps de titulaires. La CGT a négocié et signé « l'Accord de Méthode sur la négociation
34 d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite « Albanel » relative à la gestion et à la rémunération
35 des contractuels du ministère de la Culture » du 31 juillet 2023, ouvrant ainsi la voie à une négociation
36 pour un accord cadre couvrant l'ensemble des agents contractuels du Titre 2 comme du Titre 3 sur les
37 rémunération en fonction des qualifications requises, de l'ancienneté et en référence avec les
38 rémunérations indiciaires et régime indemnitaires des corps de titulaires équivalents.

39

40 **LA CGT-CULTURE REVENDIQUE**

41

42 **Un plan pluriannuel de titularisation massive sur 5 ans**, avec créations nettes d'emplois et création de
43 nouveaux corps, si nécessaire. La CGT estime le nombre de postes de titularisation à 3960 postes
44 correspondant à la structuration de l'emploi contractuel T2 et T3 (hors EPA ex-dérogatoire) par
45 équivalent de corps de titulaires répartis ainsi :

- 46 • Corps d'enseignants : 1300 postes dans les écoles d'architecture et 50 postes Ecoles d'Art
- 47 • Filière administrative : 600 postes en catégorie A (AttAdm), 250 en B (SecAd), 180 en C (AdjAdm)
- 48 • Filière d'accueil et surveillance : 600 postes en C (AASM)
- 49 • Filière documentaire : 200 postes en A (CheD), 100 en B (SecDoc) et dans la filière technique : 90
50 AdjTech, 50 TSC, 150 ISC, filière Métier d'Art : 40 en TA, 50 en CTA
- 51 • Filière bibliothèque : 300 postes en A et B sur les corps de Bibliothécaires et Bibliothécaires Adjoints
52 Spécialisés

53

54 **Un plan de sécurisation des parcours professionnels** : dans l'attente du plan de titularisation la
55 situation des agents recrutés sur des missions de titulaires (le stock) doit être sécurisée par « la
56 pérennisation des liens contractuels » c.a.d. :

- 57 • Renouvellement des CDD sur les besoins permanents identifiés dans chaque CSA ;
- 58 • CDisation systématique pour les CDD du T2 et du T3 ayant atteint les 6 ans de contrats cumulés ;
- 59 • Recrutement sous CDI systématique sur les missions non pourvues par des corps de titulaires du
60 T2 comme du T3, ainsi que dans les EPA dérogatoires (CNC – INRAP),
- 61 • Sécurisation du parcours professionnel des agents exposés à la pénibilité et au licenciement pour
62 inaptitude.
- 63 • L'application de normes strictes sur la période d'essai pour éviter les abus de rupture de contrat,
- 64 • L'employeur public (État comme EPA), ne doit plus recruter sous contrat, des agents (le flux) sur
65 des missions et des besoins correspondant à des corps de titulaires (non reconstitution d'un stock)
66 sous le contrôle des CCP

67 La CGT défend la mise en place des CCP, en particulier des CCP transversales du ministère et demande
68 l'extension de leurs prérogatives à la gestion des contractuels et à la défense de leur cadre de gestion.

69

70 **A Travail égal, salaire égal ! Un cadre de gestion commun Titre II et Titre III.**

71 La CGT-Culture revendique sur l'ensemble du périmètre ministériel :

- 72 • Une rémunération indiciaire en fonction de la qualification requise (A, B ou C) et de l'ancienneté,
73 dans un espace indiciaire de référence -comparable à celui des corps de titulaire correspondant,
74 tenant compte de leurs régimes indemnitaires mais « indiciarisant » leur part variable moyenne.
- 75 • La revalorisation des grilles indiciaires actuelles
- 76 • Des droits d'évolution de carrière et de mobilité assurés au sein des CCP transversales au ministère
77 Pour les agents contractuels des EPA dérogatoires législatifs (INRAP-CNC : 3000 agents), la CGT-Culture
78 lutte pour la mise en place de grilles de rémunération sans grade avec un avancement à l'ancienneté
79 automatique par échelons indiciaires, équivalentes aux rémunérations des agents des corps de
80 titulaires (type PPCR) correspondant aux emplois statutaires.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 4

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 **À travail égal, salaire égal**

2 Lutter contre les inégalités de genre, qui fait partie intégrante de notre combat de tout temps pour le
3 progrès pour toutes et tous, c'est défendre l'ensemble des agent.e.s pour parvenir à mettre fin à toutes
4 les formes d'exploitation et de domination.

5 Les progrès rencontrés ces dernières décennies sont dus aux mobilisations sociales et aux luttes des
6 femmes. Malgré ces avancées, l'égalité est loin d'être une réalité et les droits des femmes sont
7 régulièrement remis en cause, partout dans le monde.

8 La liste des inégalités est longue ; non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre,
9 précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel
10 soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire, rémunérations et retraites
11 plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc.

12

13 **Inégalités au travail mais pas que...**

14 À ces inégalités au travail, s'ajoutent les inégalités dans la vie, du fait d'une répartition des
15 responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences sexistes et sexuelles ou encore
16 des stéréotypes. Ces inégalités dans la vie et au travail interagissent entre elles.

17 La CGT Culture revendique :

- 18 • La disparition des écarts de rémunérations et pensions, la lutte contre la précarité et les bas
19 salaires
- 20 • la revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance
21 féminine
- 22 • l'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes
- 23 • la mixité des métiers
- 24 • le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail
- 25 • la fin du « culte du présentisme » et de la mobilité imposée
- 26 • des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle ; des droits pour la maternité, la
27 paternité et la parentalité
- 28 • respecter les horaires de travail, proscrire des heures de réunion tôt ou tard et hors temps de
29 travail habituel

30

31 **Pas d'égalité sans éradication de toutes formes de violences sexistes et sexuelles**

32 Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Au
33 travail, dans les transports, dans les lieux publics, dans la sphère privée, les violences sont partout.
34 Entre propos graveleux, attouchements et meurtres, les degrés de gravité sont divers mais tous ces
35 actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, qui constitue un continuum
36 du sexisme. C'est un phénomène social grave qui reste tabou.

- 37 • La CGT exige la mise en place d'un dispositif d'hébergement d'urgence et la mise à disposition
38 d'autorisations spéciales d'absence pour les collègues victimes de violence

- 39 La CGT revendique d'intégrer des indicateurs de suivi dans les rapports sociaux comparés (RSC) portant
40 sur les violences sexistes et sexuelles au travail afin d'instaurer un suivi chiffré. La CGT propose 5
41 indicateurs :
- 42 • Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...)
43 commises par des usager.e.s et/ou des intervenant.e.s extérieur.e.s
 - 44 • Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...)
45 commises en interne du service ou de l'établissement (collègues, supérieur.e.s hiérarchiques,
46 employeurs et /ou élu.e.s)
 - 47 • Baromètre sur les perceptions des violences sexistes et sexuelles des agent.e.s du service ou de
48 l'établissement
 - 49 • Suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et
50 sexuelles
 - 51 • Suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et
52 intrafamiliales



LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 05 Encadrement

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1

2

TENTATIVE DE DÉFINITIONS

3

4

La notion d'encadrement recouvre plusieurs situations, allant de l'encadrement hiérarchique « classique » à l'encadrement fonctionnel d'équipes sans aucun lien hiérarchique. De fait, l'encadrement est exercé par des agent.es de toutes les catégories, du hors classe/A+ à la catégorie C, basé sur une forte expertise. Les marges de manœuvre et difficultés rencontrées vont donc varier d'une situation à l'autre.

9

L'encadrant.e a la responsabilité du cadre de travail des agent.es en vue de réaliser des objectifs fixés, avec la polyvalence nécessaire (recrutement, formation, évaluation, gestion des conflits, objectifs, arbitrages, organisation du travail, répartition des tâches, communication, prévention des risques professionnels, prévention du harcèlement, dialogue avec les organisations syndicales, etc.).

10

11

12

Le management correspond quant à lui à l'ensemble des méthodes et techniques utilisées pour mener à bien les objectifs fixés par l'encadrant.

13

14

Est donc « encadrant.e » toute personne ayant une influence et un pouvoir sur la vie quotidienne d'autres agents.

15

16

17

18

CONSTATS

19

20

Ces dernières années, la multiplication et la diversification des agent.es qui sont en situation d'encadrement d'équipe comme de service, sont allées de pair avec la réduction de moyens et d'effectifs. Cette évolution est de plus en plus visible dans les établissements publics où fréquemment des postes de catégorie B ou C sont remplacés par des postes de catégorie A, une partie des missions d'exécution étant externalisées.

21

22

23

24

25

L'administration a par ailleurs une forte tendance à se défaire sur l'échelon intermédiaire pour mettre en œuvre ses politiques de réduction d'intervention du service public et de ses moyens *via* ses multiples réorganisations, ces encadrant.es étant pris dans des logiques de gestion de personnels directement inspirées par l'entreprise privée, sans pour autant approuver ces politiques.

26

27

28

29

Pris entre le marteau et l'enclume, le personnel d'encadrement témoigne de plus en plus d'un malaise généré par un conflit de valeur provoqué par l'opposition entre la politique que le gouvernement leur demande d'appliquer et le sens du service public.

30

31

32

33

Enfin, ils et elles rencontrent de nombreux écueils dans la constitution de leurs équipes et la valorisation des parcours professionnels de leurs agents :

34

35

36

37

- Le recours de plus en plus fréquent aux agent.es contractuel.les rendant plus difficile leur promotion, en particulier en administration centrale et en DRAC. C'est en revanche moins le cas dans les établissements publics, où il est parfois plus simple de promouvoir les agent.es contractuel.les que les agent.es titulaires

38

39

- La multiplicité des statuts pour une même fonction rend difficile l'équité/égalité de traitement au sein des équipes

40

41

42

43

- Le manque d'attractivité de la fonction publique rend difficile les recrutements et décourage tant les candidat.es que les recruteurs et recruteuses : absence de reconnaissance des compétences en interne (formations inadaptées ou inexistantes, freins financiers pour les déplacements ou l'hébergement, etc.) et de véritable parcours de promotion et de mobilité

44 **POUR UN ENCADREMENT ÉTHIQUE**

45

46 L'engagement syndical des personnels d'encadrement au sein de notre organisation révèle une
47 volonté de participer activement à la défense du service public de la culture, à celle du ministère et à
48 ses missions fondamentalement émancipatrices. Souvent en raison de leurs responsabilités et de leurs
49 fonctions, les droits syndicaux de ces agent.es sont remis en cause, ce qui est une atteinte
50 fondamentale aux libertés syndicales et au code du travail et que nous veillons à défendre. En outre,
51 l'engagement syndical de l'encadrant.e peut constituer un frein à leur carrière voire conduire à une
52 placardisation totale ; ils et elles sont en effet de moins en moins nombreux à accéder à des postes de
53 responsabilité. À contrario, le fait, pour un.e encadrant.e d'être représentant.e du personnel pose de
54 nombreuses interrogations pour nos militant.es.

55 Il reste possible de rester fidèle aux engagements et aux idéaux défendus par la CGT en pratiquant un
56 management « *humaniste* », où la rentabilité n'est pas au centre du propos mais basé sur le sens du
57 travail, l'accompagnement dans le travail et dans la carrière, des relations de confiance, de
58 coordination, transparentes et cohérentes ainsi que le développement d'organisations et d'actions
59 collectives. N'oublions pas que le travail peut être libérateur ou au moins émancipateur notamment
60 au sein du ministère de la culture et de ses établissements publics.

61 Par ailleurs, l'encadrant.e est souvent à une position intermédiaire entre la direction générale et les
62 agent.es opérationnel.les ou fonctionnel.les et de ce fait à même de favoriser le dialogue social et de
63 veiller à la prévention des risques. De même, il ou elle peut aussi conseiller les jeunes agent.es sur leurs
64 droits et les orienter vers le syndicat si besoin.

65 Les encadrant.es doivent donc œuvrer à la création d'un environnement de travail apaisé en accord
66 avec les idéaux du syndicat.

67

68 **REVENDEICATIONS « INTERNES » :**

69

- 70 • La mise en place d'un espace de discussion interne à la CGT-Culture permettant aux syndiqué.es
71 ayant des fonctions d'encadrement d'échanger sur les situations vécues et les problématiques
72 rencontrées afin de mieux les outiller et les aider à assumer ces fonctions
- 73 • L'identification de stages sur l'encadrement au sein de la confédération (notamment à l'UGICT) à
74 proposer à nos encadrant.es
- 75 • La mise en place d'un groupe de travail pérenne pour développer un revendicatif syndical
76 spécifique encadrement

77

78 **REVENDEICATIONS « EXTERNES » :**

79

- 80 • Formations obligatoires à l'encadrement, au dialogue social et à la négociation ainsi que sur le
81 travail réel pour tout.e primo-encadrant.e
- 82 • Modes de désignation plus démocratique des encadrant.es (par des élections par exemple)
- 83 • Défendre un management plus participatif et surtout des modalités de prise de décision plus
84 collectives



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 06

Sous-traitance et externalisation

1 L'externalisation d'un service public consiste à confier à une entreprise privée tout ou partie d'une
2 activité qui était assurée directement par la puissance publique ou qui pourrait l'être.

3

4 **LES CAUSES**

5 **Réduction de l'emploi public continue par les gouvernements successifs pour réduire les dépenses**
6 **publiques et les déficits sans réduire des missions**

7

- 8 • Succession de réformes tendant à redéfinir le périmètre de l'action publique : circulaire Juppé du
9 26 juillet 1995 ; Stratégies ministérielles de réforme de 2002-2003 ; Révision générale des
10 politiques publiques (RGPP) entre 2007 et 2012 ; Action publique 2022
- 11 • Paradoxe du discours récurrent sur le « recentrage sur le cœur de métier des administrations »,
12 l'absence de compétences internes à l'Etat pour finalement recourir à des consultants externes
13 pour définir les orientations stratégiques de l'État (entre 2018 et 2021, les dépenses de conseils
14 ont été multipliées par 2,4 de 379M€ à 894M€, source : rapport du Sénat)
- 15 • Perte de 180 000 agents entre 2006 et 2018 dans la fonction publique d'État et transferts de 220
16 000 agents des ministères vers les établissements publics de l'État
- 17 • Instauration du principe des plafonds d'emplois en 2006 avec l'entrée en vigueur de la loi
18 organique relative aux finances publiques (LOLF)
- 19 • Mise en place du principe de « Fongibilité asymétrique des crédits » autorisant le redéploiement
20 des crédits de masse salariale vers des dépenses de fonctionnement ou d'investissement mais
21 interdisant l'inverse
- 22 • Généralisation de la mise en concurrence des missions publiques dans le cadre européen
- 23 • Déconcentration de l'action publique sans les moyens correspondants
- 24 • Accroissement et développement des missions sans le support suffisant en emplois publics

25

26 **LES CONSÉQUENCES**

27 **Un « phénomène tentaculaire » dans la Fonction Publique qui organise une dépossession politique**
28 **et administrative des ministères**

29

- 30 • L'externalisation est source de nombreux surcoûts directs (paiement de la TVA, coûts de
31 « transferts », ...), dont le coût est estimé à près de 160 milliards d'euros par an soit ¼ du budget
32 de l'État
- 33 • Affaiblissement pérenne des savoir-faire et capacités d'action publiques : fragilisation du
34 patrimoine immatériel des services publics, des compétences métier, de savoir-faire
35 organisationnel et de réflexion stratégique souveraine (affaire MacKINSEY et consorts)
- 36 • Réduction de la qualité du service public et dégradation des finances publiques
- 37 • Maltraitance institutionnelle dans le domaine social, notamment dans les secteurs du nettoyage,
38 de la sécurité-sureté ou de la restauration où les donneurs d'ordre ne rendent jamais de compte
- 39 • Recours de plus en plus accentué à l'auto-entrepreneuriat notamment pour les missions de
40 médiation culturelle, de restauration, d'inventaire accélérant le processus de fragmentation du
41 salariat et de mise en concurrence des travailleurs et travailleuses.

42

43 **LES REVENDEICATIONS**

44 **Rendre à la puissance publique les moyens de ses missions !**

45

- 46 • Dénoncer tout projet d'externalisation et interpeller systématiquement la ou le ministre
- 47 • Revendiquer la ré-internalisation de toutes les missions privatisées avec, dans certains cas, reprise
- 48 des salariés sur des postes statutaires, voire des CDI de droit public
- 49 • Communiquer sur les normes à modifier pour réinternaliser progressivement certaines fonctions :
- 50 LOLF, fongibilité asymétriques, clause de mobilité imposée lors des changements de prestataires...
- 51 • Participer aux combats revendicatifs avec les salariés, leurs syndicats et les représentants CGT
- 52 locaux (salaires, contrats, primes, respect du droit du travail et du droit de grève, conditions de
- 53 travail, temps partiel imposé, combats contre les licenciements et situations de harcèlement, ...),
- 54 les aider, le cas échéant, à s'organiser, y compris dans le cadre de la CGT-Culture et de ses
- 55 organisations
- 56 • Informer et relayer auprès des agents publics et tout le collectif de travail les situations des salariés
- 57 qui auraient besoin de solidarité active
- 58 • Mettre à jour et faire vivre la Charte social en vue d'une réelle Responsabilité sociale des
- 59 entreprises (RSE) et imposer le respect des clauses sociales et environnementales aux donneurs
- 60 d'ordre et employeurs publics
- 61 • Créer un observatoire ministériel des métiers et fonctions externalisés avec des évaluations
- 62 précises des coûts et de leur évolution
- 63 • Exiger l'inscription dans les FS des CSA un point annuel sur les plans de prévention, y rappeler les
- 64 obligations de l'établissement et obtenir des informations complètes sur les marchés de
- 65 prestations (emplois, budgets, missions) dans les bilans sociaux présentés annuellement en CSA
- 66 • Saisir la médecine de prévention et l'inspecteur santé sécurité au travail, voire l'Inspection du
- 67 Travail
- 68 • Ouvrir aux salariés des prestataires les mêmes droits que les agents du ministère : information et
- 69 accès facilité aux activités culturelles, restauration collective, action sociale...



LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 07 Formation professionnelle

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1

2 Selon le décret 2007-1470, la formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement
3 les actions suivantes :

4 1° **La formation professionnelle statutaire**, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts
5 particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques
6 nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles
7 s'exercent ;

8 2° La **formation continue**, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue
9 d'assurer :

10 a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

11 b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;

12 c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;

13 3° La **formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion**
14 **interne** ;

15 4° La réalisation de **bilans de compétences** permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes
16 et motivations en vue de définir un projet professionnel ;

17 5° La **validation des acquis de leur expérience** en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité
18 professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6
19 du code de l'éducation ;

20 6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels
21 grâce au **congé de formation professionnelle** régi par le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984
22 susvisée.

23

24 L'administration doit s'assurer que l'information à destination des agents soit effective quelles que soient
25 leurs catégories. L'entretien annuel de formation doit :

26 • Faciliter l'accès à la formation

27 • Permettre aux agents d'identifier et d'exprimer leurs besoins en formation, en projet professionnel ou
28 individuel

29 • Lutter contre l'illettrisme

30 •

31 • Les outils que sont le bilan de compétences, la validation des acquis l'expérience, la reconnaissance
32 des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), compte personnel de formation (CPF), le congé de
33 formation professionnelle, le compte personnel de formation doivent être utilisés et favorisés pour :

34 • La reconversion professionnelle

35 • Le reclassement

36 • La réintégration des agents après congé longue maladie, longue durée, détachement syndical...

37 • La reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise

38

39 Alors que la formation professionnelle devrait être considérée non pas comme un coût mais comme un

40 véritable investissement dans l'avenir des politiques publiques culturelles, l'offre de formation
41 professionnelle du ministère de la culture n'est pas à la hauteur des enjeux et des attentes des personnels.
42 Ces outils sont insuffisamment utilisés et vus uniquement sous le prisme quantitatif et donnant que trop
43 rarement des suites aux projets personnels ou professionnels des agents. La formation professionnelle est
44 essentiellement basée sur l'adaptabilité immédiate au poste, peu sur la promotion sociale, sur les parcours
45 professionnels, avec des moyens financiers qui peuvent être en diminution dans certains services mais
46 surtout très hétérogènes selon les secteurs.

47 D'autres difficultés sont récurrentes : un nombre important d'agents n'ont pas accès à la formation faute
48 d'effectif suffisant, prises en charge de frais de formation à la charge des agents, ou encore des formations
49 trop éloignées géographiquement...

50 Par ailleurs, le plan de formation devrait se construire en lien avec les évolutions, les besoins des agents et
51 des services. Enfin il devrait inscrire davantage des formations axées sur les questions de déontologie ou
52 encore de service public.

53

54 **LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :**

55 • L'intégration de la formation professionnelle dans le temps de travail. Chaque agent doit avoir le droit
56 de consacrer 10% de son temps de travail à la formation professionnelle. Celle-ci doit être répartie de
57 façon équitable entre la formation liée aux besoins du poste de travail et la formation à l'initiative de
58 l'agent, répondant aux seuls critères de ses aspirations personnelles sans droit de regard de
59 l'employeur sur le contenu afin que l'agent soit pleinement acteur de sa formation.

60 • Le bénéfice pour l'ensemble des agents du ministère d'une égalité de traitement pour la formation
61 professionnelle ; il faut lutter contre les disparités qu'elles soient géographiques, structurelles ou
62 catégorielles.

63

64 **Pour combattre les freins à la formation professionnelle :**

65 • Les frais de formation (hébergement, déplacement, inscription, frais pédagogiques, frais de garde...)
66 doivent être pris en charge mais aussi leur avance afin qu'ils ne soient pas un frein au départ en
67 formation, en particulier pour les personnels d'outremer

68 • Une augmentation significative des moyens humains, financiers et matériel (salle, vidéo,
69 ordinateurs...) doit être attribuée aux services de formation afin qu'ils remplissent pleinement leurs
70 missions

71 • Tous les services de formation doivent être maintenus en proximité (ou intégrés) auprès des services
72 métiers

73 • Les agents doivent être remplacés le temps de leur formation afin d'en faciliter l'accès

74

75 **Contre les discriminations :**

76 • Le développement de formation sur tout type de discrimination (racisme, xénophobie, homophobie,
77 handicap, genre...) et la question de l'égalité femmes-hommes doivent être au cœur des contenus de
78 formation

79 • L'harmonisation dans la préparation aux concours, via formation et oraux blancs, entre les
80 établissements afin d'assurer l'équité entre agents du ministère

81

82 **Les formations obligatoires :**

83 • Une formation d'accueil pour tout nouvel agent (fonctionnaire, contractuel, vacataire) doit être mise
84 en place sur le temps de travail

85 • Une formation post-recrutement pour tous les agents avec un socle commun ministériel (comme par
86 exemple les valeurs de la fonction publique) et d'une durée minimale de 10 jours

- 87 • Une formation à la fonction d'encadrant tout au long de la carrière notamment dans le cadre de la
88 prévention des risques professionnels
- 89 • Une formation aux encadrants de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- 90 • L'administration doit proposer et financer les formations adéquates aux élus qui siègent dans les
91 instances du ministère (CT, CHSCT, CAP, conseil d'administration, conseil scientifique...)
- 92

93 **Des évolutions nécessaires :**

- 94 • Renforcer les formations de préparation aux concours
- 95 • Maintenir les formations métiers et leurs mutations
- 96 • Développer des formations sur les enjeux climatiques
- 97 • Des formations et des dispositifs de formation à l'attention des personnes handicapées doivent être
98 concrètement et clairement engagées
- 99 • Des formations aux TIC (technologies de l'information et de la communication) et une mise à
100 disposition du matériel informatique doivent être accessibles pour tous les agents quelles que soient
101 les missions exercées. Cela implique des moyens budgétaires afin d'équiper toutes les structures ou
102 les équipements et locaux
- 103 • Le renforcement des formations premiers secours
- 104 • Expérimenter l'offre et l'accès aux formations à distance : enseignement à distance, MOOC (Massive
105 Open Online Course), etc. sans pour autant délaisser la formation en présentiel et demander au MCC
106 un retour d'expérience en commission formation
- 107 • La compétence de formateur interne doit être développée, il faut en augmenter le nombre afin de
108 promouvoir, développer et valoriser les formateurs en interne
- 109

110 **L'ouverture de nouveaux droits :**

- 111 • Le droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les comités
112 techniques
- 113 • Exiger lors de l'examen des bilans et des programmes de formation, un bilan des entretiens de
114 formation permettant un recensement précis des besoins et des freins à la formation (sous-effectif,
115 distance, frais...)
- 116 • Pour cela, les représentants CGT doivent se saisir des instances que sont les comités techniques, les
117 commissions de formations et ainsi que les commissions administratives paritaires, commissions
118 consultative paritaires pour porter ces revendications et combattre les refus de formation.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 08 Handicap

1
2 « **Le handicap n'existe pas dans l'absolu : il est en référence à des situations précises de la vie de**
3 **tous les jours** » Pierre MINAIRE (Médecin – Professeur de rééducation fonctionnelle).

4 5 **LE HANDICAP EN DONNÉES**

6
7 Avant tout, il convient de fournir quelques chiffres afin de permettre une meilleure perception de ce
8 que représente le handicap et ce que sous-tendent ces données. Le handicap concerne 20% de la
9 population en France soit 12 millions d'individus

10
11 Parmi les 27,3 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 2,9 millions sont reconnues en situation
12 de handicap et bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)
13 Forte de ses 5,7 millions d'agents publics, la Fonction publique comptait 260 095 personnes
14 handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022. La Fonction publique d'État emploie un
15 peu plus de 90 000 travailleurs.euses reconnu.e.s administrativement (RQTH). Cela ne masque pas la
16 difficulté néanmoins, qu'il y a d'obtenir finement le nombre d'emploi RQTH par ministère et en cela,
17 le ministère de la Culture n'est toujours pas à la pointe ! Selon le dernier Bilan des Données sociales
18 du ministère, l'emploi RQTH représente 357 personnes sans qu'il puisse être permis d'en connaître le
19 périmètre exact.

20 21 **PERCEPTION DU HANDICAP ET BIAIS COGNITIFS ?**

22
23 Autrement dit préjugés car si l'on a tendance à cantonner le handicap à ce que l'on peut voir, il s'avère
24 que 80% de ces situations spécifiques sont invisibles et regroupent, à ce titre, des réalités diverses.
25 Or, être dit handicapé, c'est être empêché par la société, en ce sens où elle place l'individu dans une
26 situation particulière, avec un rapport de discrimination et d'oppression, comme souvent le travail
27 peut l'être quand il se dégrade au détriment de l'humain mais au profit du capital.
28 Il conviendrait alors que notre communauté culturelle change aussi ses lunettes sur ce culte implicite
29 porté au « validisme » qui n'est, in fine, que le handicap de nos sociétés néolibérales en ce qu'elles
30 promeuvent la performance...physique ou mentale et aliènent implacablement l'individu.
31 Trop souvent encore, nos collègues dits « handi » sont perçus comme des variables d'ajustement ou
32 un quota à remplir, ou pis, comme non compétents, là où leur handicap requiert parfois, au-delà des
33 aides physiques, des aménagements de leur temps. Le handicap n'est pas vu comme **une spécificité**
34 **de la personne** mais comme le grain de sable dans le rouage de la « machine performative capitaliste ».
35 Alors la personne avec des besoins spécifiques devra s'adapter.

36 37 **MISE EN ŒUVRE DU DROIT À L'AUTONOMIE ET À L'INCLUSION**

38
39 En ratifiant la CIDPH (Convention internationale sur les droits des personnes handicapées), la France s'est
40 engagée à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer le caractère effectif de ces droits, et
41 notamment le droit à l'inclusion pleine et effective sur la base de l'égalité avec les autres. Si des progrès
42 ont été réalisés notamment par le cadre législatif (Loi de février 2005), notre ministère n'échappe pas à
43 la règle de budgets largement insuffisants pour joindre l'action à l'intention. L'externalisation de la

44 médecine du travail, la rationalisation des espaces de travail, le disséminement des programmes
45 budgétaires consacrés au handicap **freine de facto cette mise en œuvre.**

46

47 **HANDICAP ET FORMATION**

48

49 L'État s'est engagé dans la loi de Transformation de l'action publique de août 2019 en son article 59, à
50 renforcer la formation des agents en situation de handicap ou exposés aux risques d'usure
51 professionnelle, nous attendons du Ministère et de ses établissements sous tutelle, la mise en œuvre
52 de ce principe légal et non le saupoudrage de verbiage habituel. Il convient que la loi sur la liberté de
53 choisir son avenir professionnel ainsi que l'article L.352-1 Code de la Fonction publique ne restent pas
54 une incantation au ministère.

55 Trop de collègues embauchés en catégorie C voient leur carrière stagner par ces « fameux » biais
56 cognitifs générant un effet de plafond de verre. Il nous faut introduire l'idée d'un dispositif de postes
57 réservés à la promotion des bénéficiaires OETH dans les corps de catégories supérieures.

58

59 Nous demandons qu'un véritable outil statistique de la formation et de la carrière des TH soit mis en
60 en place, que les difficultés d'accessibilité des lieux ou des outils de formation (logiciels adaptés) soient
61 remontées dans les instances.

62

63 **RETRAITES ET HANDICAP**

64

65 En termes d'accès à la retraite et de pension, les agents « handi » sont particulièrement touchés par les
66 différentes réformes bouleversant le système de retraite (allongement du nombre de trimestres
67 nécessaires, report de l'âge légal de départ ou système de décote introduit). Les travailleur-ses
68 handicapé-es dans leur ensemble sont bien souvent les victimes oubliées de la casse de nos «conquis».
69 Leurs caractéristiques socio-économiques les rendent particulièrement vulnérables à toute réforme
70 inique de notre système de retraite. C'est pourquoi, nous demandons que l'administration élargisse
71 son champ d'action lors des négociations sur le chantier de la prévoyance.

72

73 **LE HANDICAP EST UN COMBAT POLITIQUE, C'EST POURQUOI, LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :**

74

- 75 • La mise en œuvre d'une réelle politique du handicap, visant à l'autonomie et l'inclusion des BOETH
76 et passant par un pilotage concret et efficient et non par l'éclatement des budgets du Handicap
77 dans différentes entités ministérielles (Bureau de l'action sociale, service de formation, CNAS,
78 etc...)
- 79 • La nécessité de développer des politiques de prévention en santé au travail et de reconnaissance
80 de la pénibilité afin que le travail ne devienne pas une source de handicap
- 81 • Que le travail s'adapte concrètement à l'humain et non l'inverse et pour ce faire, la CGT-Culture
82 exige un renforcement des actions sur les aménagements des postes, une politique d'accessibilité
83 volontaire de tout le bâti ministériel
- 84 • L'application effective de l'article L.352-1 du code de la Fonction publique
- 85 • L'interdiction de licenciement et de mise à la retraite d'office pour inaptitude sans que toutes les
86 possibilités d'aménagement de poste ou de mesure de reclassement concrets n'aient été
87 recherchées
- 88 • Que la médecine de prévention (ou du travail) puisse remplir justement ses fonctions et que pour
89 ce faire, elle soit réinternalisée
- 90 • Le droit à la retraite anticipée à taux plein
- 91 • Que le passage en pension d'invalidité des fonctionnaires donne droit à un trimestre de retraite
92 par trimestre d'invalidité



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 09 Numérique et travail

1 Depuis 2013 la question du numérique a fait l'objet de plusieurs rapports. Lors de sa CE du 5 juillet 2016,
2 la CGT Culture débattait du rapport Mettling, paru en septembre 2015 : « transformation numérique et
3 vie au travail ». Ces dernières années le travail opère des transformations rapides et sans précédent,
4 décrites et/ou esquissées dans ce document. C'est avec les accords sur le télétravail que s'est amorcée
5 la modification des modalités de travail. En 2019, 18 mois après la publication de l'arrêté du 31 mars
6 2018, 236 agents en télétravail étaient dénombrés sur le périmètre ministériel¹, ils sont désormais (...).
7 En octobre 2022, 1594 sur 2375 agents des DRAC avaient fait une demande de télétravail soit 67% des
8 agents (55 % en 2021). La crise COVID a précipité une mutation numérique du travail qui était déjà à
9 l'œuvre. Elle a agi comme un catalyseur, accélérant la mutation numérique du monde du travail,
10 obligeant par exemple à combler en quelques mois un retard de plusieurs années en termes
11 d'équipements. Mais, cette transformation va au-delà de la simple évolution technologique. Elle
12 entraîne une révolution dans la manière même dont nous concevons et exécutons notre travail :

13

14 **TRANSFORMATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL :**

15 Les procédures de travail se sont complexifiées. Le travail dans sa nature est profondément modifié
16 faisant des travailleurs des « opérateurs de saisie », tributaires de problèmes techniques sur lesquels ils
17 ont perdu la main (gestion des flux d'informations, architecture réseaux...). La réception d'un dossier qui
18 pouvait ne prendre que quelques minutes est de plus en plus longue, notamment lorsqu'il faut pallier
19 les lacunes de la dématérialisation (exemple 100% démat).

20

21 **TRANSFORMATION DES AMBIANCES DE TRAVAIL :**

22 Le travail à distance a entraîné une rupture des interactions collectives au profit d'une activité solitaire.
23 L'écran d'ordinateur ou de téléphone a remplacé les interactions en face à face. Cette transition a créé
24 des déséquilibres notables entre travailleurs présents sur site et travailleurs « à distance », entre ceux
25 autorisés à l'être et ceux qui ne le sont pas. Les conflits ont émergé, amplifiés parfois par des clivages
26 générationnels entre ceux qui sont à l'aise avec la technologie et ceux qui le sont moins.

27

28 **TRANSFORMATION DES ESPACES DE TRAVAIL :**

29 Les bureaux traditionnels se vident progressivement, laissant place à une pression immobilière
30 croissante. Cette pression incite les services à envisager des solutions alternatives, telles que
31 déménagement ou délocalisation vers des tiers lieux, pour optimiser l'utilisation de l'espace de travail.

32

33 **TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE DU TRAVAIL :**

34 La numérisation du travail a été associée à un allongement du temps de travail, notamment pendant la
35 crise sanitaire. De nombreux travailleurs ont été contraints de travailler pendant leurs jours de repos et
36 de ramener du travail à domicile pour s'adapter aux nouvelles technologies. Cette situation a entraîné
37 une intensification du travail, soulevant des questions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie
38 privée, et remettant en question le droit à la déconnexion.

39

40

¹ CHSCTM 16.05.2019, bilan de la mise en œuvre du télétravail au ministère de la Culture, avril 2017 / septembre 2018.

41 **TRANSFORMATION DES ESPACES DE DIALOGUE SUR LE TRAVAIL :**

42 Les espaces de dialogue et de participation des travailleurs aux décisions organisationnelles ont été mis
43 à mal. Une majorité d'agents du ministère estiment ne pas avoir été associés(es) aux questions
44 d'organisation du service, avant la crise (52%), pendant la crise (50%) ou pour en préparer la sortie. Cette
45 réalité rejoint des constats plus généraux : 51% seulement des français sont consultés sur des décisions
46 importantes pour leur travail. Au ministère, comme ailleurs, les agentEs accèdent peu ou pas à la parole
47 sur et dans le travail, évolution en lien avec le « flicage » facilité par la technologie et l' « autoritarisme
48 managérial » décrit par de nombreux agents pendant la crise sanitaire.

49

50 **TRANSFORMATION (PERTE) DU SENS AU TRAVAIL :**

51 Une étude portant sur les impacts de la crise sanitaire révèle que 43 % des agents considère que leur
52 investissement dans le travail est moins bon qu'avant la crise (40 % pensent qu'il est identique) ; Le
53 sentiment d'utilité du travail a diminué pour 66 % des répondants. Aujourd'hui les agents se sentent
54 accaparés par des problèmes techniques au détriment de leur mission. La démotivation explose.

55

56 **TRANSFORMATION PROFONDE DE LA RELATION À L'USAGER :**

57 En 2022, dans son rapport « Dématérialisation des services publics », le défenseur des droits situe à deux
58 niveaux cette évolution. D'abord celui de la fracture numérique. Selon ce rapport, 10 millions de
59 personnes sont en difficulté avec le numérique dans notre pays. La seconde évolution concerne la
60 redéfinition du rôle de l'utilisateur : *« dans la production même du service public : il en devient le
61 coproducteur malgré lui. C'est à lui qu'il revient de s'équiper, de s'informer, (...) de se former (...), d'être
62 en capacité d'effectuer ses démarches en ligne, tout en répondant aux « canons » fixés par
63 l'administration : comprendre les enjeux de la démarche, le langage administratif, ne pas commettre
64 d'erreur au risque de se retrouver en situation de non accès à ses droits. Sur les épaules de l'utilisateur ou
65 de ses « aidants » reposent désormais la charge et la responsabilité du bon fonctionnement de la
66 procédure. On demande en réalité aux usagers de faire plus pour que l'administration fasse moins et
67 économise des ressources. »*

68

69 **TRANSFORMATION DU SERVICE PUBLIC :**

70 Malgré les plans de dématérialisation et de simplification des démarches, l'accès aux services publics n'a
71 pas été facilité. Au contraire, pour faire face à l'augmentation des dossiers, il a fallu réduire l'accès
72 téléphonique et physique aux services. Cette évolution remet en question les principes fondamentaux
73 du service public, notamment la continuité, l'égalité et l'adaptabilité.

74

75 **Les enjeux de la transformation numérique sont politiques :** quel service public cette transformation
76 sert-elle ou prépare-t-elle ? et **économiques :** La première cible sont les emplois, puis les coûts du travail
77 (loyers, frais de fonctionnement, de déplacement...).

78

79 **Les enjeux du numériques sont sanitaires.** La sédentarité, les troubles musculo-squelettiques ont
80 marqué les organismes humains pendant la crise sanitaire. Mais l'accélération de la numérisation et la
81 dématérialisation provoque déjà l'épuisement des équipes lié à la charge mentale du travail qui le rend
82 moins soutenable. C'est une perspective de risque socio-organisationnels plus importante encore qui se
83 dessine.

84

85 **Et sociaux :** L'isolement, la solitude, l'individualité dans le travail sont des caractéristiques nouvelles qui
86 pour l'heure sont contraires à ce que nous connaissons.

87

88

89 **REVENDICATIONS**

90

91 **Si la révolution numérique est incontournable, elle doit être pensée et conduite autrement :**

92

- 93 • La CGT Culture doit imposer dans toutes les instances, dans toutes les structures, avec les
- 94 administrations, avec les camarades, un véritable débat anthropologique sur les transformations
- 95 du travail pour sortir du débat uniquement technique
- 96 • Travailler une méthode d'étude d'impact sur les conditions de travail pour analyser le travail réel
- 97 et évaluer les risques professionnels
- 98 • Le ministère doit mettre en œuvre le plan d'action validé en CHSCT M à la suite de l'enquête de
- 99 2021 sur les impacts de la crise sanitaire sur l'état de santé mentale des agents du ministère
- 100 • La CGT-Culture doit participer à construction du rapport de force sur cette thématique pour que
- 101 les agentEs puissent peser sur des décisions qui sont importantes pour leur travail
- 102 • La CGT-Culture porter en lien avec les citoyens, une autre vision du service public au service de
- 103 l'intérêt général, de l'émancipation et de la démocratie culturelle

104

105 Aujourd'hui l'intelligence artificielle apparait dans notre environnement technologique et il faut dès
106 maintenant que la CGT Culture s'empare du sujet afin de comprendre et d'anticiper les conséquences
107 et les enjeux de ces outils.

ⁱ Article d'alternative économique « *Dix graphiques pour comprendre la crise du travail* »



LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 10 précarité

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ AU MINISTÈRE DE LA CULTURE !

Véritable fléau au Ministère de la Culture, la précarité se présente sous deux formes :

- « **sociale** » lié à la nature des contrats (CDD, temps incomplet/non complet, salaire sous le SMIC...)
- « **statutaire** » lié au statut de non-titulaire ou aux politiques de contournement des règles statutaires

Sur 28432 ETPT (RSU 2023) = Titulaires + Contractuels publics + salariés du privé

RSU 2023 : Contractuels	ETPT H	ETPT F	ETPT Tot	PP	ETPT CDD H	ETPT CDD F	ETPT CDD Tot
T 2 budget Etat	679	858	1537	1847	251	313	564
% CDD					37 %	36.5 %	36.8 %
T 3 budget propre des EPA			14535				
Dont EPA			8778				
Dont EPIC Ass			5757				
% CDD							25 %
Total			16072				
% des ETPT du MC			56.5 % non titulaires		% des ETPT Contractuels		26.1 % en CDD

Apprentis + Stagiaires (RSU 2023) en PP

T2 + T3	H	F	EPA	AC	SCN	DRAC
503	159	338	327	60	57	59

LA PRÉCARITÉ « SOCIALE » LIÉE À LA NATURE DES CONTRATS

La proportion de CDD reste très forte chez les non titulaires: 35 % sur Budget de l'État (Titre 2) 25 % sur ressources propres (Titre 3). Mais 80 % des ETPT de droit privé (EPIC, Asso, Sociétés) sont sous CDI, ainsi que dans les EPA dérogatoires (CNC et INRAP) ou ex dérogatoires (CMN, CNAC Pompidou, Quai Branly, Versailles, OPPIC). C'est donc la contrainte statutaire (Code du Travail, statut dérogatoire) qui fait l'emploi permanent et non le besoin. Les autres EPA (une cinquantaine pour environ 4000 ETPT), présente près de 40 % de CDD ! A la précarité du contrat s'ajoute celle de la rémunération, les contrats à temps incomplet (maximum 70 % d'un temps complet) ou non complet (besoin occasionnel) y sont majoritaires, en catégorie C et au mieux au 2/3 d'un SMIC, beaucoup concernent des enseignants des écoles d'Architecture. La CGT-Culture a obtenu près de 450 CDIisations « Sauvadet » sur besoins permanents ainsi que la CDIisation d'agents à temps incomplet. Sur l'ensemble des EPA du ministère de la Culture (sur Titre 3) la CGT-Culture a œuvré pour la généralisation de cadre de rémunération de type Albanel.

29 **A LA PRÉCARITÉ SOCIALE S'AJOUTE LA PRÉCARITÉ « STATUTAIRE »**

30

31 Les emplois civils permanents de l'État et de ses EPA devaient, avant la loi 2019, être titulaires -hors
32 situations dérogatoires. Aujourd'hui les emplois publics sous contrat représentent plus de 35 % des
33 28 432 ETPT du ministère, les emplois de droit privé plus de 20 %. Il faut y ajouter les milliers de salariés
34 et intérimaires, réalisant les missions externalisées (cantine, nettoyage, surveillance...). La CGT-Culture
35 soutient leurs luttes et a été à l'origine de la Charte Sociale de 2014 affirmant la responsabilité sociale
36 du ministère sur les travailleurs des prestataires. Un nombre grandissant d'apprentis et stagiaires (503
37 personnes en 2023), « emplois d'avenir » (228 en 2017), « services civiques », particulièrement dans
38 les EPA compensent le sous-effectif titulaire, de même que le recrutement d'«Intermittents» du
39 spectacle dans des EPA comme Guimet ou Belleville. Le recrutement d'«indépendants» ou
40 «autoentrepreneurs» sur des missions de service public (conservateurs/restaurateurs, monteurs...)
41 comprime la masse salariale et transfère la responsabilité d'employeur sur ces travailleurs qui de plus
42 en plus s'adressent à la CGT-Culture qui en lien avec les syndicats de leurs secteurs organise la défense
43 de leur emploi, rémunération et qualification.

44

45 **LES REVENDEICATIONS**

46

47 Statutaire ou « sociale », la précarité est le fruit de politiques publiques qui casse le statut, de choix
48 budgétaires ou d'irrégularités qui mettent à profit la fragilité économique des travailleur en particulier
49 les travailleurs sans papiers. Combattre cette précarité exige :

- 50 • Des plan massif et urgent de CDisation des milliers d'agents CDD et de titularisation des
- 51 contractuels du MCC, ainsi que l'intégration dans les effectifs du ministère et de ses établissements,
- 52 des autoentrepreneurs recrutés sur des missions permanentes du service public culturel
- 53 • Un cadre de gestion global pour tous les contractuels garantissant des rémunérations équivalentes
- 54 à celle des titulaires
- 55 • L'identification des besoins permanents par service établissement, filières métiers
- 56 • La CGT-Culture se bat contre les rémunérations inférieures au SMIC imposées : sur les emplois
- 57 d'enseignements supérieurs, d'accueil et surveillance à temps incomplet, besoin occasionnel,
- 58 remplacement, surcroît d'activité.

59

60 Avec l'UFSE, la CGT-Culture revendique :

- 61 • L'application de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels du 8 juillet 2015
- 62 • La revalorisation du point d'indice, des grilles indiciaires et le rattrapage des rémunérations lié au
- 63 gel du point
- 64 • La revalorisation du SMIC
- 65 • La facilitation de l'accès à la formation, aux concours, à la médecine de prévention
- 66 • Le respect de la charte sociale chez les prestataires du ministère, tout particulièrement du droit
- 67 des travailleurs étrangers

68

69 La CGT Culture doit favoriser l'appropriation de ces revendications par les travailleurs précaires eux-
70 mêmes. À cette fin elle met en place un plan de syndicalisation des précaires, y compris
71 autoentrepreneurs, « indépendants » et travailleurs sans papiers en lien avec les UL et la CGT.

72

73



LIVRET 1 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 11 Retraites

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 La CGT-Culture a créé dès 1982 une section nationale des retraités - aujourd'hui intégrée dans le SGAC -, les
3 laissant libres de demeurer dans leur syndicat professionnel, mais en souhaitant une coordination et une
4 mutualisation de l'action en lien avec la structure fédérale et l'union confédérale. C'est sur cet effort qu'il faut
5 nous concentrer pour conserver nos adhérents quand ils partent en retraite, les tenir informés, les associer
6 aux initiatives prises tant par la CGT seule que dans l'unité des organisations syndicales et associatives.
7 C'est ainsi que nous saurons construire une CGT pour tous les âges de la vie qui assurera le rassemblement
8 des actifs, des privés d'emplois et des retraités.
9 C'est la construction d'une CGT que nous voulons où les retraités puissent revendiquer avec les actifs avec
10 plus de force et plus grand enthousiasme.

11 12 **NOS REVENDICATIONS**

13
14 La plupart des revendications de la section des retraités sont intergénérationnelles :

- 15 • Pouvoir d'achat, pour une retraite à 75% du dernier salaire pour une carrière complète, indexée sur les
16 salaires et jamais inférieure au SMIC. Pour une revalorisation annuelle au 1er janvier
- 17 • Toutes les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail se retrouvent amplifiées
18 en arrivant à la retraite. L'allongement du temps de travail et de cotisations retraite entraînent
19 notamment pour les femmes des carrières incomplètes ou interrompues et des départs à la retraite avec
20 une pension au-dessous du seuil de pauvreté - sept cents euros par mois ; c'est pourquoi nous exigeons
21 qu'aucune retraite ne soit en dessous du minimum vieillesse
- 22 • Droit à une protection sociale de qualité, sans pénalisations financières dues à l'âge, suppression de la
23 CASA, prise en charge de la perte d'autonomie
- 24 • Rétablissement, amélioration et pérennisation des services publics en général et de proximité en
25 particulier (hôpitaux, maisons de santé, transports, postes, etc.)
- 26 • Droit au logement, et adapté quand c'est nécessaire avec maintien à domicile ou résidence à des prix
27 abordables
- 28 • Droit aux transports locaux gratuits sous conditions de ressources, accessibles, avec un maillage serré,
29 et des horaires étudiés
- 30 • Droit aux vacances, aux loisirs et à la culture ainsi qu'à l'accès aux restaurants collectifs pour le maintien
31 du lien social
- 32 • Droit aux activités sportives dont il est avéré qu'elles sont favorables à l'entretien de la santé

33
34 La CGT-Culture porte les revendications confédérales en matière de retraite :

- 35 • Départ en retraite à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers pénibles)
- 36 • Revenir au calcul sur les 10 meilleures années pour le privé
- 37 • Conserver le calcul sur les 6 derniers mois pour le public étant donnée la trajectoire de leur rémunération
- 38 • Prise en compte des années d'études
- 39 • Concernant la pénibilité ; prise en compte des situations réelles de travail et reconnaissance de toutes
40 les formes de pénibilité par grands corps de métiers
- 41 • Taux de remplacement minimum de 75%
- 42 • Dans tous les cas, pas de pension inférieure au SMIC CGT (2000€) quel que soit le régime de retraite
- 43 • Egalité entre les hommes et les femmes



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THÈMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 12 Santé au travail

1 Toutes les études menées sur les conditions de travail démontrent qu'elles se dégradent depuis
2 plusieurs décennies en France. À l'échelon Européen, elle est à la traîne et depuis dix ans, la France se
3 place tristement au premier rang des accidents de travail. En matière de contraintes physiques et/ou
4 psychiques, 38,7 % des salariées françaises déclarent que leur santé ou leur sécurité est menacée à
5 cause de leur travail – contre 20,7% des travailleurs du Danemark. La crise sanitaire de 2020 et 2021
6 et la réforme des retraites de 2023 ne font qu'accroître la perte de sens, la dégradation des relations
7 sociales et de la soutenabilité du travail.

8
9 Le ministère de la culture n'échappe pas à cette triste tendance. L'enquête ministérielle de 2021
10 évaluant les impacts de la crise COVID révèle que 55 % des agents estiment que leur travail a une
11 influence négative sur leur santé et que 55 % se sentent plus épuisés qu'avant la crise. En 2018 le
12 nombre de jours d'arrêts s'élevait à 219 857 journées, soit 11% d'absentéisme pour raison de santé,
13 malgré le phénomène de sous déclaration. En guise de réponse, le ministère ne cesse d'appauvrir sa
14 politique de santé au travail. Alors qu'il devrait pourtant chercher à améliorer son dispositif de
15 prévention, notamment en renforçant les moyens humains dédiés (BSST, ISST, médecine du travail,
16 AP/CP), le ministère fait le choix de diminuer ses effectifs, d'externaliser ces questions (cabinets
17 médicaux, coaching...), et d'appliquer les directives de la DGAFP au prétexte d'une doctrine
18 interministérielle. En s'éloignant des réalités de travail de ses agents, le ministère de la culture met en
19 œuvre des politiques de santé hors sol, déconnectées des besoins. Les dégâts sur la santé des agents
20 s'amplifient. La fusion des instances porte atteinte à la démocratie sociale, en réduisant encore
21 l'espace de dialogue sur ces questions.

22
23 Dans ce contexte, la CGT Culture milite sans relâche pour le droit à la santé, y compris au travail pour
24 qu'elle soit au cœur de son organisation et que les décisions en la matière ne soient pas prises en
25 dehors des instances mais après avis de celles-ci.

26
27 **AINSI LA CGT CULTURE A OBTENU :**

- 28
- 29 • La réalisation de plusieurs guides ministériels (accident du travail/maladie professionnelle, suicide,
30 amiante)
 - 31 • Des enquêtes et des plans d'action sur les effets du télétravail et les conséquences des crises
32 sanitaires
 - 33 • La mise en place des réunions "principes ministériels" régulières pour gérer la crise COVID
 - 34 • La création d'une cinquantaine de FSSSCT par arrêté ministériel pour les structures qui avaient
35 moins de 200 agents. Une quinzaine restant à créer sur simple demande des organisations
36 syndicales
 - 37 • Le maintien des moyens (ASA) dans le cadre des FSSSCT
 - 38 • Le maintien de trois séances de FSSSCT par an
- 39
40

41 **EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL LA CGT CULTURE**
42 **REVENDIQUE :**

43

- 44 • L'amélioration des conditions de travail des agents par tous les moyens nécessaires (renforts en
- 45 effectifs, moyens techniques et organisationnels...)
- 46 • La lutte contre la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles
- 47 • La suppression du jour de carence lors des arrêts maladie
- 48 • Une véritable politique de prévention primaire consistant notamment à « adapter le travail à
- 49 l'Homme »
- 50 • Un plan d'action concernant la prévention, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité afin
- 51 d'éviter et compenser l'usure professionnelle : amélioration des conditions de travail, évolutions
- 52 de carrière (y compris reclassement professionnel) pour les agents "cassés" par les TMS ET RPS,
- 53 départs anticipés à la retraite...
- 54 • Le recours systématique aux outils d'analyse des risques de la FSSSCT basés sur l'observation du
- 55 travail réel : enquêtes, visites, DUERP, plans d'actions et de prévention, expertise agréée...
- 56 • Des FSSSCT placées au cœur des politiques de prévention : réunions régulières, respect des avis,
- 57 formation obligatoire de leurs membres, attribution de moyens nécessaires à l'exercice de leurs
- 58 missions

59

60 **S'AGISSANT DU RÉSEAU DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION LA CGT CULTURE EXIGE :**

61

- 62 • La recomposition et la réinternalisation de services de médecine du travail interdisciplinaire sur
- 63 l'ensemble du territoire (psychologues de travail, ergonomes...) doté de moyens suffisants
- 64 • Que tous les agents du Ministère, où qu'ils soient sur le territoire et quel que soit leur statut,
- 65 bénéficient d'une visite médicale adaptée aux risques auxquels ils sont soumis (notamment CMR),
- 66 comme la réglementation le prévoit
- 67 • Le respect du 1/3 temps (dont la participation aux travaux des FSSSCT) que le médecin du travail
- 68 doit consacrer aux missions de prévention et le suivi médical post professionnel

69 Afin qu'assistants et conseillers de prévention puissent exercer leurs missions la CGT Culture propose

70 l'augmentation de leur nombre, de leur quotité de temps et un allègement de leur fiche de poste.

71 La CGT Culture demande l'augmentation de l'effectif des ISST et leur rattachement à l'Inspection

72 générale des affaires culturelles (IGAC), garantie d'une indépendance accrue.

73

74 **EN INTERNE, LA CGT CULTURE S'ORGANISE :**

75

- 76 • Pour un renforcement des échanges entre les représentants dans les instances locales et nationales
- 77 notamment par des journées d'études et/ou journées de travail thématiques
- 78 • Pour permettre une circulation de l'information entre les différents niveaux d'instance auxquelles
- 79 participe la CGT Culture

- 80 • Pour travailler à une articulation entre CSA, FSSSCT et conseils médicaux

81

82 La CGT-Culture militera, pour que s'organise et se généralise de véritables consultations des salariés

83 sur leurs conditions de travail, car ce sont avant tout eux les premiers spécialistes de leur travail. Celui-

84 ci doit revenir au centre de tous les débats.

85 La CGT-Culture portera ses revendications y compris par la construction du rapport de force.

86 La CGT-Culture rappellera autant de fois que nécessaire le droit constitutionnel :

87 « *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des*

88 *conditions de travail* » .

89

90



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 1 THÈMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 13

Lutte contre les discriminations

1 Toute discrimination découle d'un processus de domination. La CGT combat toute forme de domination :
2 classisme (l'appartenance ou la non-appartenance à une classe sociale), sexisme, racisme, validisme,
3 LGBTIQphobie, âgisme, etc.

4 Les discriminations ont, non seulement pour objet d'écartier de leurs droits les personnes qui y sont soumises,
5 mais aussi la particularité de recomposer et de réinventer leurs objets en permanence, notamment en
6 s'additionnant.

7
8 La gestion des agent.es de la Fonction publique fait souvent usage de discriminations systémiques, directes ou
9 indirectes, conséquence de politiques discriminatoires. Il suffit de penser au Bunidom¹.

10 Il est donc impératif d'être attentif à toute discrimination, toute nouvelle façon d'exclure un groupe de ses droits
11 mais également de penser nos actions et revendications comme non-discriminantes. Il faut donc avant toute
12 chose se former.

13
14 La restriction d'emplois statutaires aux seules personnes de la communauté européenne exclut de façon
15 discriminante les résident.es étranger.es avec papier. Cette discrimination a des effets racistes, les cantonnant
16 aux entreprises prestataires du Ministère de la culture, ce qui en fait des métiers racisés² (nettoyage, sécurité...).
17 Comme pour les métiers genrés, c'est une manière pour l'employeur de dévaloriser et de précariser le travail ou
18 de l'invisibiliser. Et enfin, comme pour bon nombre d'agents issus de la diversité, les postes de directions ou de
19 conception du Ministère ne sont pas occupés par les personnes racisées.

20
21 Les exemples de discriminations sont nombreux, de la grossophobie aux LGBTIQphobie. Les propos homophobes
22 existent dans les services où des collègues peuvent rencontrer des difficultés dans leurs transitions ; le rejet des
23 corps littéralement hors normes est également un facteur important de discrimination invisible. L'offensive
24 réactionnaire transphobe nous impose de rester vigilant.e sur les droits LGBTIQI+. Pourtant, ces questions sont
25 peu ou pas abordées dans nos syndicats.

26
27 Nous devons aussi combattre une société qui prône le validisme en excluant les personnes en situation de
28 handicap, que ce soit dans nos institutions culturelles car elles ne sont pas adaptées, ou dans nos collectifs de
29 travail. Il faut penser une société d'inclusion et cela passe par les espaces publics et les espaces de travail qui
30 doivent être adaptés aux travailleurs et travailleuses (cf Fiche Handicap).

31
32 La discrimination fondée sur l'âge, dite âgisme, se traduit au travers l'école et l'emploi. La lutte contre la réforme
33 des retraites a mis en exergue le mauvais taux d'emploi des « seniors » en France, en 16^e position sur les 27 pays
34 de l'Union européenne, avec un taux d'emploi de 55,9 % sur une moyenne européenne à 60,5%. L'âgisme a des
35 conséquences graves et profondes sur la santé et le bien-être des personnes, aggravant notamment l'isolement
36 social et la précarité. Selon l'OMS, 6,3 millions de cas de dépression dans le monde sont dus à l'âgisme.

37 Dans notre ministère où la moyenne d'âge est de 50 ans, nous constatons un développement croissant du «
38 jeunisme » (culte des valeurs associées à la jeunesse) où des encadrant.es font pression sur les personnels de
39 plus de 50 ans en les poussant à la mobilité afin de les remplacer par des jeunes recrues. La hiérarchie considère
40 que l'expertise acquise constitue une réticence « au changement » au lieu de justement s'appuyer sur

¹ Bureau pour le développement des migrations dans les départements d'outre-mer, créé en 1963 et disparu en 1981

² En France, le mot « racisation » apparaît dans l'ouvrage *L'idéologie raciste* (1972) de la sociologue [Colette Guillaumin](#) Elle développe une conception relationnelle du racisme en insistant sur l'existence de rapports de domination. Pour elle la « racisation » désigne l'assignation à un statut minoritaire : les individus du groupe majoritaire et dominant « racisent » lorsqu'ils nomment et catégorisent.

41 l'expérience et l'historique du ministère qu'ont les « seniors » pour améliorer l'organisation du travail et les
42 politiques culturelles.

43
44 Les discriminations, qui permettent un contrôle des corps et des cultures, ont vocation de façon constante de
45 rappeler à la victime qu'elle ne devrait exister que par les normes des dominant.es.

46
47 La discrimination syndicale n'est ni plus ni moins qu'une stratégie visant à empêcher l'organisation des
48 travailleurs et travailleuses en rognant sur les libertés syndicales. Remonte actuellement de tous les secteurs du
49 ministère une offensive anti-syndicale forte aux formes très variées : vexations, remontrances, mesures
50 disciplinaires, tentatives de licenciement et licenciement. Il s'agit bien d'empêcher l'expression des travailleurs
51 et travailleuses. Un point d'attention particulier doit donc y être porté.

52
53 La CGT doit s'engager plus en avant encore avec les associations de défense de victimes de discriminations, être
54 en constant dialogue avec elles et se faire relais au travail, être présente durant les journées de mobilisation
55 (marche des fiertés, journée internationale du droit des femmes, journée du souvenir trans, marche pour les
56 sans papier, etc.) mais également savoir entendre les reproches et faire évoluer ses pratiques. C'est aussi se
57 former à recevoir la parole des victimes et de les accompagner sans les contraindre.

58
59 Lutte contre les discriminations versus Promotion de la diversité?
60 La diversité regroupe l'« ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique,
61 socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté
62 nationale à laquelle elles appartiennent »³. La promotion de la diversité ne doit pas se limiter à un effet de mode
63 via des opérations de communication et des labellisations qui semblent limiter le ministère de la Culture et ses
64 opérateurs à fournir des données chiffrées dans les rapport sociaux uniques (RSU) et les rapports de la DGAFP. Il
65 faut défendre un véritable principe d'inclusion des profils sous-représentés dans le cadre professionnel
66 (personnes handicapées, racisées, trans, habitants des quartiers sensibles, femmes, seniors, etc.) en favorisant
67 l'acceptation et le rôle des différences, ce qui enrichira les collectifs de travail.

68
69 LA CGT CULTURE REVENDIQUE :

- 70 • Un sas citoyen permettant à celles et ceux n'ayant pas de diplôme d'accéder à la fonction publique ;
- 71 • Un égal accès dans le déroulement des carrières, la mobilité, les promotions, l'accès aux responsabilités ;
- 72 • L'obligation pour tout.e agent.e public.que d'être formé.e sur les discriminations et les stéréotypes et aux
73 violences sexistes et sexuelles au travail ;
- 74 • La lutte contre la glottophobie ;
- 75 • L'égalité entre les femmes et les hommes en instaurant l'égalité salariale et en combattant les violences
76 sexistes et sexuelles (cf. fiche ad hoc) ;
- 77 • La lutte pour la régularisation des travailleurs sans papiers ;
- 78 • La lutte pour en finir avec les métiers genrés et/ou racisés ;
- 79 • L'adaptation des conditions de travail aux agent.es en situation de handicap ;
- 80 • De favoriser la transmission des connaissances et les échanges intergénérationnels ;
- 81 • De véritables parcours professionnels ;
- 82 • La lutte contre toute forme de discrimination syndicale et la défense des militant.es ;
- 83 • De combattre les idées d'extrême-droite par des formations, de l'information et la lutte !

³ Définition du Robert



LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 14 : Filière accueil, de surveillance et de magasinage

FICHE N° 15 : Filière administrative, l'armée invisible du ministère de la culture

FICHE N° 16 : Conception des politiques culturelles

FICHE N° 17 : Personnels des bibliothèques

FICHE N° 18 : Filière documentation, une filière menacée d'extinction

FICHE N° 19 : Personnels enseignants

FICHE N° 20 : Filière métiers d'Art, une filière du ministère de la culture, unique dans la fonction publique

FICHE N° 21 : Filière technique et ouvrière

FICHE N° 22 : Filière recherche

FICHE N° 23 : Personnels de l'archéologie



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 14

Filière accueil, de surveillance et de magasinage

1

2 La filière accueil, surveillance et magasinage au ministère de la culture, c'est combien d'agents* ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Agent d'accueil, de surveillance et de magasinage (AASM)	3169	2842	83,0%
Technicien des services culturels des bâtiments de France (TSCBF)	496	432	12,6%
Ingénieur des services culturels et du patrimoine (ISCP)	111	149	4,4%
TOTAL	3776	3423	100%

3 *Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

4

5

6 Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois corps de la filière accueil, surveillance et magasinage :

7

- 8 • Malgré une érosion des effectifs globaux, une répartition par corps qui confirme le besoin d'un repyramidage massif de la filière :

9

- 10 ○ 83 % d'AASM => **objectif CGT** : 60% avec au maximum 5% des agents de la filière au grade C1

11

- 12 ○ 12.6 % de TSCBF => **objectif CGT** : 30% (dont 30 % en classe exceptionnelle, 35 % en classe supérieure, 35% en classe normale

13

- 14 ○ 4.4 % d'ISCP => **objectif CGT** : 10% (dont 20 % en hors classe, 40 % en classe principale, 40 % en classe normale)

15

- 16 • Le maintien d'une CAP exclusivement consacrée à la gestion du corps des AASM ; les corps de B et de A sont quant à eux fusionnés dans des CAP de catégorie

17

18

19 **Ce que la CGT-CULTURE revendique pour le corps des AASM:**

20 • Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours

21 • Repyramidage du corps et de la filière pour que chacun soit rétribué au niveau de son expertise et des fonctions réellement exercées

22 • Revalorisation et enrichissement des missions des AASM, au bénéfice de ceux-ci comme du public

23 • Passage automatique en adjoint technique principal de 1ere classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2e classe

24 • Retour sur l'ouverture de tous les postes de fonctionnaires aux agents non titulaires dans les EPA (loi LTF 2019)

25 • Internalisation de tous les postes externalisés de la filière technique par l'ouverture de concours et examen professionnels ; plan de titularisation des agents externalisés

26 • Reconnaissance et valorisation des qualifications et expertises des agents de la filière ASM (exemples : langues étrangères pratiquées, SSIAP, médiation culturelle ; missions annexes...)

27 • Dénonciation systématique du détournement des AASM, de leur compétence et de leur savoir-faire comme simples variables d'ajustement des prestataires extérieurs

28

29

30

31

32

33

34

- 35 • Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*,
36 dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
37 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les
38 métiers
39 • Opposition à tout projet de fusion des corps
40 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon
41 de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et
42 intégration des primes dans le salaire
43 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
44 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
45 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 15

Filière administrative, l'armée invisible du ministère de la culture

1
2 **La filière administrative au ministère de la culture, c'est combien d'agents* ?**

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Adjoints administratifs	1953	1287	38%
Secrétaires administratifs	720	1107	33%
Attachés d'administration	528	962	29%
TOTAL	3201	3356	100%

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

3
4
5
6 **Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois principaux corps de la filière administrative :**

- 7 • Le maintien, voire une légère augmentation, des effectifs globaux dont la répartition par corps se rapproche de plus en plus de nos revendications :
 - 8 ○ 38% d'adjoints administratifs => **objectif CGT : 45%**
 - 9 ○ 33% de secrétaires administratifs => **objectif CGT : 30%**
 - 10 ○ 29% d'attachés d'administration => **objectif CGT : 25%**
- 11 • L'intégration de nombreux agents contractuels dans les corps de la filière administrative grâce au dispositif de titularisation SAUVADET
- 12 • Pour la période 2023-2025, un « mini » repyramidage permettant d'augmenter le nombre de promotion en catégorie B (en moyenne 54 par an au lieu de 42) ;
- 13 • Une redistribution des effectifs de catégorie C au profit de la catégorie B

14
15
16
17
18
19
20 **Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière administrative¹**

- 21 • Des créations nettes d'emplois statutaires dans les différents corps de la filière, en particulier des postes en catégorie C pour conserver un sas d'accès à la Fonction Publique quel que soit son niveau de diplôme
- 22 • Repyramidage massif de la filière par corps à partir des fonctions réellement exercées et par grade avec pour objectif les répartitions suivantes :
 - 23 ○ Secrétaires administratifs : 40 % au grade de classe normale (53% aujourd'hui), 35 % au grade de classe supérieure (27% aujourd'hui) et 25 % au grade de classe exceptionnelle (20% aujourd'hui)
 - 24 ○ Attachés : 50 % au grade d'attaché (60% aujourd'hui), 40 % au grade d'attaché principal (33% aujourd'hui) et 10 % hors classe (7% aujourd'hui)
 - 25 ○ L'intégration de tous les adjoints administratifs dans le corps des secrétaires administratifs au 2/3 de la carrière ou occupant déjà des postes aux missions correspondant de la catégorie B sans processus d'examen professionnel tel que le pratique le ministère aujourd'hui : questionnaire à choix multiples (QCM), dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) ainsi qu'une épreuve orale
- 26 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers

¹ Le recrutement par concours de la filière administrative relève du niveau interministériel (direction générale de la Fonction Publique) et est ouvert chaque année

- 36 • Opposition à tout projet de fusion des corps
- 37 • Suppression d'un grade (passage de 3 à 2 grades) dans le corps des adjoints administratifs pour des
- 38 déroulements de carrière enfin améliorés et plus justes
- 39 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de
- 40 l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration
- 41 des primes dans le salaire
- 42 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
- 43 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
- 44 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 16

Conception des politiques culturelles

1
2
3

Les agents relevant des corps de conception des politiques culturelles¹ au ministère de la culture, c'est combien d'agents* ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Inspecteur et conseiller de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	213	280	18%
Conservateur du Patrimoine	918	970	63%
Architecte urbaniste de l'État	240	283	18%
SOUS-TOTAL	1371	1533	100%

4
5
6
7
8
9
10

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois principaux corps de la filière administrative :

- L'augmentation des effectifs globaux de chacun des corps de la CAP
- Le relèvement significatif des socles indemnitaires (IFSE) de tous les groupes de fonctions

11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière administrative

- Créations nettes d'emplois dans les corps des AUE, des Conservateurs et des ICCEAAC pour répondre aux besoins réels des services
- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer a minima, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
- Repyramidage des corps et amélioration des taux de promotion pour que chacun soit rétribué au niveau de son expertise et des fonctions réellement exercées
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance
- Levée des blocages à la mobilité et mise en place d'une vraie politique de mobilité entre l'administration centrale, les directions régionales, les services à compétence nationale et les établissements publics
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers
- Opposition à tout projet de fusion des corps

¹ Les Conservateurs du patrimoine et les architectes urbanistes de l'État relèvent de la filière scientifique alors que les ICCEAAC font traditionnellement partie dans la filière administrative. Par décision de la commission exécutive du 31 août 2023, cette présente fiche est construite sur le modèle de la CAP dite de « conception des politiques culturelles » et non sur une logique de filière professionnelle.

- 31 • Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous
32 les emplois du ministère, établissements et services déconcentrés compris
33 • Pour les ICCEAAC :
34 ○ Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire
35 valable entre deux concours
36 ○ Réforme statutaire pour permettre une amélioration des conditions de passage dans le
37 grade hors classe de chaque corps



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 17

Personnels des bibliothèques

Le personnel des bibliothèques au Ministère de la culture est présent dans de nombreuses structures, administration centrale, services déconcentrés, DRAC, écoles d'art ou d'architecture, musées, etc. Les effectifs les plus importants de la filière se concentrent à la Bibliothèque nationale de France (1066 titulaires en 2021) et dans une moindre mesure à la Bibliothèque publique d'information, ces deux bibliothèques constituant des pôles de référence pour l'ensemble des bibliothèques du territoire.

Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels des bibliothèques :

- Une augmentation historique des primes IFSE, ce qui peut constituer pour de nombreux collègues un triplement des montants perçus
- L'organisation de recrutements sans concours de magasiniers de bibliothèque, notamment à la BnF, permettant avec la titularisation une sortie de la précarité pour de nombreux agents contractuels.

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour les personnels des bibliothèques :

- Ouverture du « chantier » statutaire sur l'ensemble des catégories C, B et A afin de rénover les grilles en tenant compte des niveaux de recrutement et des nouvelles qualifications et compétences
- Réduction du nombre de grades par corps pour des déroulements de carrières enfin améliorés et plus justes
- Une augmentation significative des possibilités de promotions dans les grades et corps supérieurs et du nombre de postes offerts aux concours internes et examens professionnels
- Le remplacement de tous les départs en retraite, des postes vacants et des créations de postes statutaires en tant que de besoins
- Défense du métier de magasiniers de bibliothèques et son statut : titularisations de précaires qui exercent des fonctions de magasinage sur des temps incomplets et refus de toute externalisation et contractualisation de fonctions
- Pour le corps des conservateurs des bibliothèques, le maintien des activités scientifiques et la prise en compte de celles-ci pour le déroulement de carrière
- Ouverture de possibilités plus importantes d'accéder à la titularisation pour les nombreux agents contractuels exerçant dans nos bibliothèques
- Maintien d'une gestion nationale des corps de bibliothèques pour garantir la qualité du service public
- Renforcement des garanties statutaires et de l'égalité de traitement (mutation, détachement, carrière...)
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire
- Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers
- Opposition à tout projet de fusion des corps



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 : THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 18

Filière documentation, une filière menacée d'extinction

La filière documentation au ministère de la culture, c'est combien d'agents ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Secrétaire de documentation	260	195	25%
Chargé.e d'étude documentaire	475	572	75%
TOTAL	735	767	100%

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les deux principaux corps de la filière documentation :

- Le maintien, voire une légère augmentation, des effectifs globaux dont la répartition par corps aboutit à :
 - 26% de secrétaire de documentation
 - 74% de Chargé d'études documentaires
- Pour la période 2023-2027, un « mini » repyramidage permettant d'augmenter le nombre de promotion en catégorie A

Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière documentation :

- Créations nettes d'emplois et organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours pour la "filière documentaire"
- Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*, dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
- Vigilance sur le devenir des collègues du corps des secrétaires de documentation qui n'auront pas intégré au 1er janvier 2028 le corps de A des chargé.e.s d'études documentaires à l'issue des 5 ans du repyramidage exceptionnel
- Reconnaissance dans un ou plusieurs corps de catégorie B (SA, TSC, ...) des missions de documentation, d'archives, de bibliothéconomie et de régie d'œuvre pour permettre à nos collègues de catégorie C ayant ces missions d'avoir la garantie d'un déroulement de carrière et de pouvoir concrétiser leurs acquis de l'expérience (concours, promotion au choix) ;
- Augmentation des taux pro-pro pour les passages de grade pour les chargé.e.s d'études documentaires
- Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous les emplois du ministère, établissements et services déconcentrés compris
- Réforme de la CES afin d'ouvrir plus largement le corps des conservateurs/trices aux chargé.e.s d'études documentaires
- Augmentation significative des indices d'entrée et terminaux bruts pour les chargé.e.s d'études documentaires
- Accès ouverts à tous à l'échelon spécial hors classe des chargés d'études documentaires
- Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration des primes dans le salaire

- 37 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
38 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
39 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance
- 40 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les
41 métiers
- 42 • Opposition à tout projet de fusion des corps



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N°19

Personnels enseignants

1 Le personnel enseignant titulaire employé par le ministère de la culture, c'est combien d'agents ?

2

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Maitre de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	685	797	72%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	107	164	15%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	162	152	14%
TOTAL	954	1113	100%

3 *Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

4

5 **Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels enseignants :**

- 6 • Une augmentation du nombre de postes d'enseignants titulaires dans les ENSA, mais encore très en deçà
- 7 des besoins
- 8 • Une revalorisation de la rémunération et de la carrière des enseignants-chercheurs des ENSA et la création
- 9 d'un régime indemnitaire sur le modèle de celui du MESRI (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la
- 10 Recherche et de l'Innovation)
- 11 • Un protocole d'accord sur la mise en place d'un cadre de gestion, avec échelons indiciaires et évolution,
- 12 pour les enseignants contractuels des ENSA et des ENSarts parallèlement à la révision de la grille Albanet
- 13

14 **Ce que la CGT-CULTURE revendique pour les personnels enseignants :**

- 15 • Créations nettes d'emplois d'enseignants titulaires pour assurer les missions de service public
- 16 d'enseignement supérieur
- 17 • Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre
- 18 deux concours avec des jurys adaptés
- 19 • Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer a minima,
- 20 dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
- 21 • Des moyens suffisants pour assurer ces missions
- 22 • Des carrières et grilles indiciaires revalorisées
- 23 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les
- 24 métiers
- 25 • Opposition à tout projet de fusion des corps
- 26 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de
- 27 l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration
- 28 des primes dans le salaire

- 29 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
30 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
31 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance
- 32 • Mise en œuvre d'une véritable gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour compenser
33 les nombreux départs en retraite
- 34 • Une véritable reconnaissance du statut « enseignement supérieur » (en particulier sur la question de la
35 recherche effectuée dans les écoles d'art) et du cadre LMD
- 36 • Application de l'indice 540 du premier groupe de rémunération de catégorie A de la grille de rémunération
37 dite Albanel à tous les enseignants contractuels
- 38 • Alignement de la charge d'enseignement sur celle de l'enseignement supérieur, soit 192 heures
39 équivalent-TD
- 40 • La fin du recours abusif aux contractuels et intervenants extérieurs



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 : THEMES PROFESSIONNELS FICHE N° 20

Filière métiers d'Art, une filière du ministère de la culture, unique dans la fonction publique

1
2 **La filière des métiers d'art* au ministère de la culture, c'est combien d'agents ?**

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents fin 2022	% du corps /filière
Adjoints techniques (métiers d'arts)**	361	157	16,7%
Techniciens d'art	690	642	68,4%
Chefs de travaux d'art	104	139	14,8%
TOTAL	1155	938	100%

3 *Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

4 **métiers d'art retenus : dentellière brodeur; ébéniste, encadreur doreur, jardinier d'art, marbrier, menuisier en siège, métallier d'art,
5 mouleur de sceaux, ouvrier céramiste, photographe, relieur doreur, tapissier, argentier palais national, installateur-monteur d'objet
6 d'art, lingère palais national, peintre décorateur miroitier, installateur-monteur dessin-documents

7
8 Les agents ont pour mission la préservation, la conservation, la restauration, la création et la production, la
9 présentation et la mise en valeur des collections (œuvres, végétales, animales), et l'assistance pédagogique
10 dans le cadre de l'enseignement. Ils sont affectés dans les musées et domaines, monuments, les manufactures
11 nationales, bibliothèques (MC ou BIU) et archives, écoles supérieures d'art ou d'architecture, et à l'Elysée.

12
13 **Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu :**

- 14 • Un alignement des primes IFSE sur les autres filières du ministère, ce qui constitue une avancée
15 historique !
- 16 • Pour les concours, le ministère a assuré le service minimum, ce qui est inacceptable au regard des
17 besoins dans les services.

18
19 **Nous revendiquons pour la filière :**

- 20 • Une filière comprenant au moins 1200 agents : 300 adjoints techniques, 700 techniciens d'art et 200 chefs
21 de travaux d'art
- 22 • Ouverture de postes en catégorie C pour conserver un sas d'accès à la Fonction Publique quel que soit son
23 niveau de diplôme (IMOAD et jardinier)
- 24 • Ouverture d'un plan pluriannuel de concours massif de 250 postes dans toutes les spécialités et domaines
25 afin de résorber les départs en retraite et permettre aux agents un accès par le concours interne à la
26 catégorie B et A (techniciens d'art et chef de travaux d'art)
- 27 • Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*,
28 dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
- 29 • Augmentation des taux de promotion dans les trois corps : adjoints techniques, techniciens d'art et chefs
30 de travaux d'art afin de valoriser la technicité, l'expertise, assurer de meilleurs déroulements de carrière,
31 et augmenter les salaires !
- 32 • Création d'un centre de formation d'apprentis pour toutes les spécialités non enseignées dans l'éducation
33 nationale afin de pérenniser des métiers rares et de haute technicité (IMOAD, restaurateur mouleur de
34 sceaux, restaurateur de globes, doreur sur cuir, etc...)
- 35 • Maintien des formations initiales existantes et l'apprentissage, ainsi que leur développement partout où

- 36 cela s'avérerait nécessaire, aboutissant à un diplôme reconnu par l'éducation nationale.
- 37 • Création d'une spécialité de restaurateur de tableau, vernisseur, horlogerie, armurerie, bijouterie et une
38 branche d'activité en chef de travaux d'art pour les assistants d'éducation des écoles. La spécialité doreur-
39 encadreur devra être scindée en deux en raison de la grande différence entre celles-ci. Cette liste non
40 limitative doit être étoffée et affinée
- 41 • Développement et la pérennité de nos savoir-faire et leurs transmissions, dans les ateliers de restauration,
42 de création et confection, de présentation des collections, dans les manufactures, les bibliothèques et
43 Archives Nationales, les jardins et domaines, et la mise en valeur de notre patrimoine matériel et
44 immatériel.
- 45 • Mieux faire connaître et comprendre nos métiers spécifiques auprès du grand public, des dirigeants
46 politiques, et des plus jeunes.
- 47 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les
48 métiers
- 49 • Opposition à tout projet de fusion des corps
- 50 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de
51 l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration
52 des primes dans le salaire
- 53 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
54 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
55 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N°21

Filière technique et ouvrière

1
2

La filière ouvrière et techniques au ministère de la culture, c'est combien d'agents ?

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Adjoint technique des administrations de l'Etat	251	151	24%
Technicien des services culturels et des bâtiments de France	232	322	51%
Ingénieur(e) des services culturels et du patrimoine	109	162	26%
TOTAL	592	635	100%

3
4

*Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

5
6

Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les trois corps de la filière accueil, surveillance et magasinage :

7
8
9

- Une augmentation significative du nombre de catégorie B et A ainsi qu'une augmentation du nombre d'agents relevant de la filière au prix d'une érosion des corps de catégorie C dont une partie des fonctions sont largement vouées à l'externalisation.

10
11

C'est pour cela que la CGT Culture revendique :

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

- Créations d'emplois par spécialités afin de supprimer les postes polyvalents qui ne cessent de croître au ministère, surtout dans la catégorie C
- Organisation de concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours
- Redéfinition de la proportion C, B, A dans cette filière pour tenir compte des spécialités des fonctions et des missions
- Repyramidage C, B, A, de l'ensemble de la filière
- Passage en adjoint technique principal de 2e classe, pour tous les agents techniques et adjoints de 2e et 1ere classe
- Passage automatique en adjoint technique principal de 1ere classe pour tous les adjoints techniques principaux de 2 e classe
- Revalorisation équitable des primes pour tous, dans la perspective de leur intégration dans les salaires
- Reconnaissance des métiers pénibles pour un départ à la retraite anticipé
- Dénonciation systématique de l'utilisation des ateliers et des agents comme renfort des prestataires extérieurs
- Pérenniser les ateliers et les métiers afin d'assurer la relève
- Ré-internalisation de tous les postes externalisés de la filière technique et ouvrière par l'ouverture de concours et examen professionnels. Reprise et plan de titularisation des agents externalisés
- Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les métiers

- 32 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire) et l'abandon
- 33 de l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA)
- 34 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
- 35 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
- 36 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance
- 37 • Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*,
- 38 dans la perspective de leur intégration dans un des trois corps, le nombre de postes à ouvrir au concours



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 22 Filière recherche

1
2 **La filière recherche au ministère de la culture, c'est combien d'agents ?**

Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022	% du corps /filière
Technicien de recherche	103	40	11%
Assistant ingénieur	61	12	3%
Ingénieur d'études	242	215	61%
Ingénieur de recherche	93	88	25%
TOTAL	499	355	100%

3 *Ces chiffres présentent le nombre d'agents titulaires à l'exclusion des contractuels occupant des fonctions équivalentes

4
5 **Par nos luttes nationales et ministérielles, nous avons obtenu, pour les quatre principaux corps de la filière**
6 **recherche :**

- 7 • Pour la période 2023-20275, un repyramidage de la filière qui devrait intégrer en 2 ans la totalité des AI
8 dans les IE et des TR dans les AI. Pour les technicien le concours interne des IE permettra aussi une
9 intégration directe dans le corps des IE
10 • Une forte réévaluation des régimes indemnitaires qui aboutit à plus du doublement du socle

11
12 **Ce que la CGT-CULTURE revendique pour la filière recherche :**

- 13 • Renforcement et développement de la filière Recherche au moins au niveau de 2012 c'est-à-dire 500
14 agents dont 50 TR (10%), 25 AI (5%), 300 IE (60%) et 125 IR (25%)
15 • Organisation de concours externes et internes réguliers pour les TR, IE et les IR au moins tous les deux ans
16 avec liste complémentaire valable entre deux concours
17 • Retour au rôle des CAP nationales comme instance de dialogue et de réflexion sur les carrières et les
18 métiers
19 • Opposition à tout projet de fusion des corps
20 • Identification du nombre de contractuels occupant les fonctions de la filière pour déterminer *a minima*,
21 dans la perspective de leur intégration dans un des corps, le nombre de postes à ouvrir au concours
22 • Mise en œuvre d'une vraie gestion anticipée des emplois et des compétences (GAEC) pour tous les emplois
23 du ministère, établissements et services déconcentrés compris
24 • Récupération des postes perdus pour les agents de la filière par manque de promotion au choix et de
25 concours interne, soit 150 agents
26 • Poursuite du repyramidage de l'ensemble de la filière recherche, avec en particulier, le passage en IE des
27 AI et des TR effectuant des missions d'ingénieurs
28 • Renforcement des corps de la filière recherche par la poursuite du processus de résorption de la précarité
29 y compris pour celles et ceux qui ne relève encore du Sauvadet, la levée de dérogation à l'INRAP et
30 l'intégration des contractuels de cet établissement ;
31 • Rééquilibrage des activités de recherche par rapport aux gestions de dossiers et aux activités
32 administratives dans les services
33 • Rétablissement d'un budget recherche identifié et d'un pilotage ministériel de la filière
34 • Favoriser les mobilités entre les différentes institutions qui font de la recherche

- 35 • Revalorisation des salaires (dégel du point d'indice, intégration des primes dans le salaire), l'abandon de
36 l'individualisation des rémunérations (primes au « mérite » et à la performance type CIA) et intégration
37 des primes dans le salaire
- 38 • Abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de
39 l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remet en cause la logique de carrière et l'indépendance du
40 fonctionnaire et introduit la possibilité d'un salaire à la performance



XIIIème congrès CGT-Culture

LIVRET 2 THEMES PROFESSIONNELS

FICHE N° 23

Personnels de l'archéologie

1

2 Le personnel de l'archéologie au ministère de la culture (INRAP et Services Régionaux de
3 l'Archéologie en DRAC, au DRASSM et à la Sous-direction de l'Archéologie, c'est 3000 agents (CDD et
4 CDI compris).

5

INRAP	Catégorie	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2022
	Catégorie 1	0	0
	Catégorie 2	329	192
	Catégorie 3	921	825
	Catégorie 4	425	587
	Catégorie 5	173	205
TOTAL	2368 dont 449 CDD	2278 dont 347 CDD	

6

SRA	Corps	Nombre d'agents en 2012	Nombre d'agents en 2021
	Techniciens de recherche	103	38
	Assistants d'étude	61	10
	Ingénieurs d'études	242	185
	Ingénieurs de recherche	93	58
	Conservateurs		
	Conservateurs en chef		
		499	291

7

8 **Par nos luttes, nous avons obtenu, pour les personnels de l'archéologie :**

9

- 10 • Pour l'Inrap, La mise en œuvre d'un protocole d'accord sur le rattrapage salarial des agents de
11 l'INRAP pour la période 2022-2024 qui n'aura pas permis de résorber tous les écarts de salaires
12 constatés avec les titulaires du ministère de la culture
- 13 • A l'INRAP, le recrutement externe de plus 300 agents depuis 2019 générant recrutements internes
14 et promotions
- 15 • L'ouverture du concours pour les SRA... à développer

16

17 **Ce que la CGT-CULTURE revendique pour les personnels de l'archéologie :**

18

- 19 • Le maintien d'un niveau suffisant d'activité de fouilles pour garantir la pérennité des emplois
- 20 • La sortie de la mise en concurrence entre services publics de l'archéologie (INRAP, SRA et
- 21 collectivités territoriales) au profit d'une collaboration étroite en matière de recherche et de
- 22 valorisation
- 23 • La baisse de la durée hebdomadaire de travail de 35h à 32h

24

25 **A l'INRAP :**

26

- 27 • Le prolongement au-delà de 2024 du protocole d'accord salarial jusqu'à la résorption complète des
- 28 écarts de rémunération constatés entre les personnels de l'établissement et les fonctionnaires
- 29 appartenant à des corps équivalents
- 30 • Une véritable Gestion Anticipée des Emplois et des Compétences (GAEC) et des plans de
- 31 recrutement annuels respectant le cycle statutaire notamment pour garantir la transmission des
- 32 savoirs et savoir-faire aux nouvelles générations
- 33 • La priorité du critère de l'ancienneté pour les promotions internes et la déprécarisation des CDD
- 34 • Le recrutement en CDI de techniciens à hauteur des besoins de l'établissement
- 35 • Le relèvement pérenne du plafond d'emploi, au moins à hauteur de celui de 2019, soit 2050 ETPT
- 36 au lieu de 2020
- 37 • Le strict respect des droits des agents précaires en matière d'indemnisation chômage ainsi qu'une
- 38 prime de précarité de 15 %
- 39 • Une politique volontariste de prévention des risques professionnels et l'accompagnement par
- 40 l'établissement et la tutelle des personnels en situation d'usure professionnelle physique ou
- 41 morale

42

43 **Dans les SRA :**

44

- 45 • Des concours d'ingénieurs (IE et IR) tous les deux ans a minima, permettant des recrutements
- 46 externes et des promotions
- 47 • Un repyramidage doit être mené pour les agents de la filière Recherche du MC pour compenser et
- 48 réparer la quasi-absence de promotion depuis 10 ans !
- 49 • La sortie d'une mécanique de remplacement au-cas-par-cas des départs en retraite
- 50 • Une mobilité sur des statuts sécurisés entre agents titulaires et non-titulaires
- 51 • Une politique d'accès aux outils de recherche et aux outils numériques synchrones pour l'ensemble
- 52 des personnels pour faciliter l'instruction, l'interopérabilité et les échanges techniques et
- 53 scientifiques au sein d'une même communauté

54

55 **Pour un service public de l'archéologie uni :**

56

57 Par le biais d'HMI, de rencontres régulières, la CGT s'efforce d'accompagner les personnels du DRASSM

58 pour élaborer les revendications spécifiques au service à compétence nationale, soutenir la réalisation

59 des missions et les conditions de travail des personnels.

60 À l'avenir, la CGT doit aussi accompagner les archéologues qui, dispersés sur les territoires, en EP, en

61 musée, appartiennent à une même communauté scientifique du service public de l'archéologie.



LIVRET 3 RESEAUX DE LA CULTURE

- FICHE N° 24 : Administration centrale
- FICHE N° 25 : Service public de l'archéologie préventive
- FICHE N° 26 : Archives
- FICHE N° 27 : Bibliothèques
- FICHE N° 28 : Cinéma
- FICHE N° 29 : Culture et participation des publics
- FICHE N° 30 : Enseignement supérieur
- FICHE N° 31 : Langue française et langues de France
- FICHE N° 32 : Monuments nationaux
- FICHE N° 33 : Le réseau des musées nationaux
- FICHE N° 34 : Les services déconcentrés de la culture
- FICHE N° 35 : Soutien à la création



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 24

Administration centrale

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

MISSIONS

L'administration centrale du ministère de la culture comprend :

- Le **secrétariat général (SG)** qui « assiste le ministre pour l'administration du ministère en exerçant une mission générale de coordination des services du ministère ». Il est notamment en charge des stratégies et politiques RH, budgétaire, immobilière, juridique, européenne et internationale, de restitution des biens spoliés, transversales (organisation et administration du ministère), du pilotage des services déconcentrés, de la politique RSSE, de la transformation numérique, de l'information et de communication et des études prospectives et d'évaluation
- La **direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État en matière d'architecture, d'archives, de musées, de patrimoine archéologique, de monuments historiques et de sites patrimoniaux, et de parcs et jardins »
- La **direction générale de la création artistique (DGCA)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État relative aux arts du spectacle vivant et aux arts visuels. Elle coordonne, pour le compte du ministère, le suivi des questions sociales et professionnelles relatives aux auteurs »
- La **direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)** qui « met en œuvre et évalue la politique de l'État en faveur du développement et du pluralisme des médias, de l'industrie musicale, du livre et de la lecture et de l'économie culturelle [et] participe [...] à la politique de l'État en faveur du développement des services de communication au public par voie électronique et de l'industrie publicitaire »
- La **délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC)** qui « définit, coordonne et évalue la politique de l'État visant à garantir la participation et l'accès de tous les habitants à la vie culturelle, dans le respect des droits culturels »

L'administration centrale comprend également les services directement rattachés à la ministre :

- L'**inspection générale des affaires culturelles (IGAC)** qui « assure des missions d'inspection, de contrôle ou d'évaluation »
- La **délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF)** qui « oriente et coordonne les politiques publiques visant à garantir l'emploi de la langue française, à promouvoir son usage et à assurer son enrichissement
- Le **comité d'histoire** qui a pour mission de « rassembler et faire connaître les travaux existant sur l'histoire du ministère chargé de la culture qui sont placées sous sa tutelle »

Enfin, elle comprend aussi les **services à compétence nationale (SCN) musées, archives, patrimoine et archéologie**, qui sont directement rattachés aux directions d'administration centrale. Les SCN ont des fiches réseau dédiées.

LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE – LES ENJEUX

Le renforcement des services centraux, qui constituent la tête de réseau du ministère dans son ensemble, est indispensable pour impulser les politiques culturelles, en garantir leur cohérence et leur application sur l'ensemble du territoire et garantir une expertise métier. La présence importante de

44 services à compétence nationale constitue une particularité propre au ministère de la Culture qui
45 garantit le caractère national des politiques culturelles. Dans un ministère technique comme le nôtre,
46 il est important de maintenir un minimum de missions opérationnelles afin de ne pas être hors sol en
47 maintenant un lien direct avec les professionnels et les populations.

48 Dans le cadre de l'organisation de l'administration centrale (OAC) en 2021, énième réorganisation
49 brutale, nous nous avons obtenu l'inscription dans les textes du principe de démocratie culturelle (et
50 droits culturels) à travers la création de la nouvelle délégation aux territoires, à la transmission et à la
51 démocratie culturelle. Nous avons également obtenu le maintien des certificats d'exportation au
52 service des Musées de France et au service du Livre dans le cadre de la lutte contre le trafic des biens
53 culturels et d'une mission sur la recherche des biens spoliés au ministère. En outre, nous avons pu
54 conserver les services de formation dans les directions métiers alors qu'elles devaient être regroupées
55 au SG.

56

57 **CONSTATS**

58

59 **Emploi : des suppressions constantes**

60 L'administration centrale n'échappe pas aux logiques de suppression d'emploi et de précarisation. Les
61 réorganisations et les projets immobiliers sont menés au détriment des missions et des conditions de
62 travail des agent.es qui sont de plus en plus en surcharge de travail. Les suppressions d'emploi en sont
63 le ciment. Ce sont 411 postes qui ont été supprimés entre 2012 et 2020 en centrale, soit une baisse de
64 22% des effectifs.

65

66 **Précarité : contrats de plus en plus courts et précaires**

67 On constate le développement des CDD, et en particulier de CDD de plus en plus courts, d'un an ou
68 deux, au détriment de la doctrine appliquée en AC et en DRAC, à savoir des CDD de 3 ans renouvelables
69 une fois avant CDIisation. Le recours aux autoentrepreneur.euses existe bel et bien, et c'est souvent
70 l'administration qui pousse d'ancien.nes collègues en CDD à se déclarer comme
71 autoentrepreneur.euse plutôt que de pérenniser leur contrat.

72

73 **Organisation du travail : on se réorganise sans cesse**

74 Les nouvelles procédures de l'administration centrale, comme nous le constatons depuis la nouvelle
75 organisation de l'administration centrale (OAC), tendent à bureaucratiser le travail, alimentant ainsi un
76 management de plus en plus brutal et vertical exposant les personnels aux risques psycho-
77 organisationnels, où l'expertise et l'ancienneté des agent.es sont considérées comme des obstacles, et
78 où les coopérations entre services sont empêchées. De fait, l'animation des réseaux est fragilisée.

79

80 **Des pans entiers d'expertise sont abandonnés**

81 Au-delà des suppressions de poste et de l'absence de tuilage, l'administration centrale se dégage
82 progressivement de ses responsabilités en prétextant l'autonomisation croissante des établissements
83 et les plafonds d'emploi.

84 À titre d'exemple, l'expertise en ressources humaines est affaiblie à travers la déconcentration
85 progressive des actes de gestion au sein des établissements publics, comme dernièrement au Centre
86 national du livre et à l'Institut national du patrimoine, qui ont suivi le Centre des monuments
87 nationaux, le château et domaine de Versailles et le musée d'Orsay. D'autres missions ont été
88 transférées dans les autres structures du ministère, alors que le traitement en centrale était la garantie
89 d'un haut niveau d'expertise et d'une équité nationale (63 mesures déconcentrées depuis 2019,
90 comme l'appellation Musée de France).

91 Les responsables n'hésitent pas à recourir de manière abusive à des prestataires extérieurs en
92 dépensant des millions d'euros, comme au Service du numérique (cf rapport du Sénat de 2022 sur
93 l'influence des cabinets de conseil privés sur les politiques publiques).

94

95

96 **REVENDICATIONS**

97

98 Nous exigeons donc que le ministère obtienne durablement **des emplois à hauteur de ses besoins,**

99 **repense l'organisation du travail et reconstruise les collectifs** pour **revaloriser l'expertise métier** qui

100 est au cœur même de ses missions et de **développer l'animation et le soutien des réseaux** à travers :

- 101 • L'anticipation et le remplacement des départs
- 102 • L'ouverture de postes et l'organisation de concours
- 103 • La résorption des contrats précaires via des plans de titularisation et de CDIation
- 104 • La fin des contrats de projet et d'intérim
- 105 • La réinternalisation des missions externalisées
- 106 • Redonner du sens au travail à travers un projet de politiques culturelles ambitieux
- 107 • Le renforcement de l'expertise et de l'évaluation
- 108 • Le renforcement de procédures et coopérations fonctionnelles entre services et directions
- 109 • Un portage fort des politiques culturelles en interministériel
- 110 • Un encadrement et un management intelligents, plus participatifs et transversaux
- 111 • Des parcours professionnels pour l'encadrement supérieur en AC afin d'acquérir les
- 112 connaissances des fonctionnements des EP, services déconcentrés, collectivités territoriales, etc.
- 113 • La réinternalisation de la médecine de prévention
- 114 • Le maintien du site de Pyramides



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 25

Service public de l'archéologie préventive

1

2 LE CONTEXTE

3

4 20 ans après la réforme de la loi de 2003, ouvrant les opérations de fouille archéologique préventives
5 aux opérateurs privés, force est de constater que l'économie globale du secteur, tous opérateurs
6 confondus est plus que précaire et ne tient, dans la grande majorité des cas, qu'au versement du crédit
7 impôt recherche à ces mêmes acteurs. Cette instabilité favorisée par une guerre des prix contribue à
8 la précarisation des personnels, inévitable variable d'ajustement des politiques désormais
9 commerciales, au détriment des conditions de travail et des missions scientifiques. Les attaques
10 juridiques répétées de certains opérateurs privés d'archéologie préventive, contre l'établissement
11 public national, témoignent d'une stratégie consistant à exclure l'Inrap du champ des fouilles. On
12 observe une instabilité généralisée du secteur de l'archéologie préventive soumis, dans le contexte
13 concurrentiel, à une forte rétraction liée à la fin des politiques de grands travaux.

14

15 La Loi LCAP de 2016 qui a renforcé le contrôle scientifique et technique de l'État, sans lui rendre la
16 maîtrise d'ouvrage n'a pas corrigé un dispositif, dont plus personne ne semble contesté la légitimité et
17 l'existence.

18 Sous l'effet de l'évolution des politiques d'aménagement (fin de l'hyper consommation des terres
19 agricoles), l'activité se concentre désormais sur la réhabilitation des centres urbains où les surfaces
20 réduites, difficilement accessibles et fréquemment pollués renforcent les enjeux d'hygiène et sécurité
21 pour les personnels.

22 La structure de l'emploi de l'Inrap tend à s'inspirer de celles des opérateurs privés. Le recrutement en
23 CDI ne se fait plus que sur des profils très diplômés et de responsables d'opération. Les techniciens,
24 eux, ne sont plus embauchés qu'en CDD. Cette dynamique discriminatoire nuit à la diversité
25 sociologique des métiers de l'archéologie.

26 Les dispositions de la loi LCAP créent des missions supplémentaires (renforcement du contrôle
27 scientifique, examen des offres, notamment) sans que ces services se voient renforcés. La réforme
28 territoriale a multiplié les échelons et augmenté les distances, compliquant considérablement le
29 fonctionnement des services. A ces difficultés s'ajoutent la spécialisation des sites par pôles (Création,
30 Patrimoines, Démocratisation culturelle et Industries culturelles) et le regroupement des services
31 métiers au sein de ces nouvelles entités.

32

33 À l'Inrap comme dans les SRA, la population des archéologues a vieilli. La première génération
34 d'archéologues professionnels préventifs est en train de partir à la retraite, sans qu'aucune mesure
35 anticipée n'ait été prise pour prévenir les départs massifs qui s'amorcent déjà et connaîtront leur acmé
36 dans les années 2030. Les campagnes de recrutement des années 2020 ne suffiront pas à endiguer le
37 problème de transition générationnelle et de transmission des compétences. Dans les SRA, un seul
38 concours de recrutement d'ingénieurs (IE et IR) a été mis en place (2023) entre 2017 et 2023. 800
39 départs sont prévus à l'Inrap entre 2023 et 2032. Ces politiques obèrent les possibilités de transmission
40 des connaissances et compétences acquises et tendent également à effacer une culture des métiers
41 de l'archéologie et l'historique des luttes qui leur est propre.

42

43

44 **LES REPÈRES REVENDICATIFS**

45

46 • **Défendre le rôle essentiel des services publics**

47 Les témoins matériels de l'activité des sociétés anciennes, reflets de l'histoire de l'humanité, sont des
48 biens communs universels et inaliénables. Ils sont constitués d'une source limitée d'éléments non
49 renouvelables qui appartiennent à toute l'humanité. La protection de ce patrimoine ne peut tomber
50 aux mains d'intérêts privés, le service public en est le garant au nom du peuple et veille à cette
51 indépendance face aux intérêts économiques et politiques. Le dispositif actuel ne tient qu'à la
52 condition du maintien en bonne santé (Moyens humains d'abord) des services publics qui soutiennent
53 toute la chaîne opératoire (Instruction-prescription-diagnostic). Les Services régionaux de
54 l'Archéologie doivent avoir les moyens de réaliser l'instruction des dossiers d'aménagement et
55 prescrire les opérations nécessaires à la sauvegarde anticipée du patrimoine archéologique. L'Inrap
56 doit avoir les moyens de réaliser, avant même les fouilles, les diagnostics permettant de caractériser
57 les sites et orienter les choix des SRA. Ces missions de service public doivent être soutenues et
58 financées à la hauteur des besoins financiers et humains.

59

60 De ces principes découlent nos grands axes revendicatifs :

61 - Abrogation de la loi 2003 pour un retour à une archéologie 100% publique et une maîtrise d'ouvrage
62 100% d'État ;

63 - lutter contre une gestion comptable de l'archéologie et remettre l'intérêt scientifique au centre des
64 préoccupations. L'intérêt scientifique doit primer sur « l'aménagement du territoire » et les intérêts
65 financiers ;

66 - pour le bon fonctionnement de la recherche : indépendance totale des instances scientifiques, ce qui
67 passe par des membres élus et non désignés par le fait du prince.

68 - continuer à lutter contre la marchandisation de l'archéologie préventive.

69

70 Le maintien d'une archéologie de service public forte impose une réforme en profondeur des relations
71 entre les services publics de l'Etat dont la mission est l'archéologie préventive (SRA, Inrap, Drassm...).

72 La CGT revendique de redonner aux services régionaux de l'archéologie, les moyens d'animer et de
73 coordonner la recherche publique, de favoriser les logiques de coopérations et de complémentariser
74 en lieu et place d'une chaîne opératoire cloisonnée et d'une concurrence exacerbée. La CGT veille à
75 porter une articulation raisonnée des missions et compétences entre les différents services publics de
76 l'archéologie. Elle revendique un retour aux fondamentaux d'une recherche archéologique une et
77 indivisible au profit de l'intérêt scientifique et de la sauvegarde du patrimoine archéologique.

78

79 • **Financement**

80 L'obligation de détection et de sauvegarde du patrimoine archéologique doit être assortie d'un mode
81 de financement public, pérenne, d'un volume suffisant pour couvrir décemment l'ensemble des
82 missions (Diagnostics, recherche, Conservation et Etude des biens archéologiques Mobiliers). La part
83 de la Taxe d'archéologie Préventive en 2023, affectée à l'archéologie préventive demeure insuffisante
84 La CGT se bat pour que les moyens donnés correspondent aux besoins réels et que les modes de
85 financement stables et pérennes, permettent de sortir des politiques de réajustements épisodiques
86 favorisant les tensions sociale, économique et scientifique.

87

88 • **Emploi et salaire**

89 Les besoins permanents dans les services régionaux de l'archéologie et à l'Inrap doivent être pourvus
90 par des emplois statutaires. Compte-tenu de la pyramide des âges et du défi que représentent la
91 transition générationnelle et la transmission des compétences, il est urgent de recruter. Ce constat
92 est établi dans un contexte de forte activité opérationnelle continue depuis 2019. Il faut aussi noter
93 que les conditions de travail et des manières d'emploi dégradées provoquent un phénomène nouveau
94 ces dernières décennies : celui de démissions nombreuses et d'un désengagement des métiers de
95 l'archéologie par des professionnels chevronnés et désormais, de jeunes archéologues. Pour la CGT, il

96 faut des plans de recrutement annuels afin de compenser les départs et de transmettre les savoirs et
97 les compétences. Ces recrutements doivent s'appuyer sur une reconnaissance des missions réelles
98 exercées par les agents et de leurs compétences.

99 A l'Inrap, la CGT doit lutter pour obtenir une politique d'évolution de carrière et de mobilité au sein du
100 service public. Nous devons continuer à nous battre contre les manières d'emploi indignes des agents
101 CDD, devenus, variable d'ajustement précarisée du secteur concurrentiel. Le droit des agents précaires
102 doit être respecté notamment en matière d'indemnisation du chômage. Par ailleurs, une prime de
103 précarité de 15% doit être instaurée Les droits des précaires doivent être scrupuleusement respectés,
104 des droits spécifiques doivent permettre le remboursement systématique des frais engagés dans le
105 cadre des missions et des déplacements. L'ancienneté doit être un critère prioritaire de recrutement
106 des CDD et de promotion des CDI.

107

108 Après l'obtention et la mise en œuvre d'une revalorisation des rémunérations des agents (indiciaires
109 et indemnitaires) pour la triennale 2022-2024, la CGT doit prolonger les négociations et ouvrir le
110 chantier d'une revalorisation pluriannuelle permettant le rattrapage complet des écarts observés avec
111 les corps de recherche équivalents du Ministère. Au-delà d'une nécessaire augmentation générale de
112 tous les salaires par l'augmentation du point d'indice, l'action sociale doit être renforcée, notamment
113 en matière de logement.

114

115 Quelles que soient les améliorations des conditions de travail, l'exercice de l'archéologie préventive
116 gardera un fort caractère de pénibilité. Celle-ci doit être reconnue et ouvrir des droits à départ anticipé
117 à la retraite.

118

119 • **Défendre la protection du patrimoine archéologique et le sens des missions**

120 La protection du patrimoine archéologique repose notamment sur une politique de zonage
121 archéologique ; elle est impulsée et évaluée par la sous-direction de l'archéologie et mise en œuvre au
122 niveau déconcentrée par les directions régionales des affaires culturelles.

123

124 Le classement des sites archéologiques sur la liste du patrimoine mondial de l'Unesco fait l'objet d'une
125 attention renforcée de la sous-direction de l'archéologie qui assure le suivi de l'instruction de ces
126 dossiers et vient en appui des services déconcentrés. L'acquisition foncière doit être encouragée pour
127 une meilleure protection de ces sites.

128

129 La sous-direction de l'archéologie doit être la tête de réseau du service public de l'archéologie pour
130 concevoir et porter des politiques du patrimoine archéologique avec les acteurs publics du réseau. Elle
131 coordonne ces politiques en garantissant l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Elle
132 conçoit aussi les politiques de développement des métiers et de l'emploi de l'archéologie, suit leur
133 évolution, les anticipe, élabore le plan de formation ministériel à destination des professionnels du
134 secteur public. Elle est en charge de l'évaluation de ces politiques. Elle assure la tutelle sur l'Inrap et
135 veille au respect de son modèle économique. Elle lutte contre le dumping social et scientifique et agit
136 contre la dispersion des données archéologiques.

137

138 L'archéologie est une science avec un volet participatif très fort au sein de la population. La sous-
139 direction de l'archéologie, avec tous les acteurs publics du réseau, doit impulser, et évaluer, une
140 politique encourageant la participation des amateurs en lien avec les professionnels du secteur afin de
141 mieux partager le recensement des sites, leur protection et leur connaissance.

142

143 La valorisation et le porté à connaissance des données scientifiques fait partie des missions de service
144 public. Les acteurs participent en ce sens à la plus large diffusion des résultats notamment par une
145 mise en ligne numérique des données accessibles sur les serveurs publics de type Open Source. La
146 Sous-Direction de l'archéologie doit assurer un pilotage raisonné de la mise en place de ces outils et
147 assurer qu'elle respecte les temps et les processus nécessaires à la recherche et aux chercheurs.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 26 Archives

1 Dans le réseau des services publics d'archives, les tâches sont immenses. Derrière chaque mètre linéaire
2 d'archives, il y a des hommes et des femmes qui travaillent à leur préservation pour l'histoire et à leur
3 communication au public. Sans emplois, sans équipements, sans moyens budgétaires suffisants, il n'est pas
4 possible de collecter, de traiter, de conserver et de communiquer les archives, ni d'assumer correctement
5 nos missions. Pourtant, l'actualité (Guerre d'Algérie, colonisation, génocide au Rwanda, archives classifiées)
6 montre que les archives sont au cœur de l'exercice de la démocratie.
7

8 **C'est pourquoi la CGT-Culture revendique :**
9

10 **MISSIONS ET ORGANISATION**

- 11 • L'ouverture d'un débat national sur les archives pour aboutir à une modification profonde de la loi de
12 2008, en faveur d'une loi d'ouverture répondant à tous les besoins démocratiques de la population et de
13 la communauté scientifique (délais de communicabilité, archives interdites, privatisations, etc.), une loi
14 garantissant au réseau des services publics d'archives les moyens de l'accomplissement de ses missions
15
- 16 • Le retour au statut de direction d'administration centrale de plein exercice pour le Service
17 Interministériel des Archives de France (SIAF) ; le maintien du statut de Service à Compétence Nationale
18 (SCN) des services d'Archives Nationales, contre toute transformation du statut des services en EPA
19 (Établissement Public à caractère Administratif)
20

21 **EMPLOIS ET MÉTIERS**

- 22 • Le lancement d'un plan d'urgence de créations d'emplois et de recrutements spécifiques pour le réseau
23 des services publics d'archives (administration centrale, services d'Archives Nationales, services
24 d'Archives Départementales) par l'ouverture de concours internes et externes dans toutes les filières et
25 catégories, par des recrutements sans concours pour l'entrée en catégorie C et la titularisation des
26 contrats précaires
- 27 • L'arrêt des suppressions d'emplois
- 28 • Le remplacement de tous les départs à la retraite
- 29 • Le pourvoi de tous les postes vacants
- 30 • L'augmentation du nombre de promotions internes (de corps et de grades) pour garantir des carrières
31 dignes
- 32 • La fin de la précarisation des contrats et des agent-e-s
- 33 • La stabilisation de toutes et tous les agent-e-s contractuel-le-s et intérimaires exerçant sur des besoins
34 permanents du service public par un plan de CDIsation en attendant leur intégration dans les corps
35 statutaires
- 36 • l'arrêt des externalisations de missions statutaires (numérisation ; conservation ; inventaire et
37 traitement scientifique ; accueil, surveillance et magasinage ; etc.) et leur réinternalisation au sein du
38 service public
39

40 **SALAIRE**

- 41 • Le versement des primes de centrales, avec mesures de rattrapage, pour toutes et tous les agent-e-s des
42 services publics d'archives (Archives Nationales et Départementales) qui n'en bénéficient pas encore afin
43 de rétablir le principe d'égalité stricte de traitement ; l'intégration systématique des agents ayant acquis
44 les 10 années requises par l'administration au dispositif de rééchelonnement indiciaire

- 45 • L'augmentation de la valeur des bons d'habillement à 400 euros
- 46 • La revalorisation de la prime spécifique « Archives Attractivité » (IFSE) ; son doublement
- 47 • L'octroi de la prime de fidélisation de 10 000 euros versée aux agents exerçant dans le 93
- 48 • Le paiement des heures supplémentaires pour les agents contractuels
- 49 • Le paiement des stagiaires y compris en dessous de trois mois
- 50 • La reconnaissance des fonctions et un traitement égalitaire dans le niveau des groupes d'IFSE

51

52 **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 53 • La réinternalisation de la médecine du travail pour la préservation de notre santé et l'amélioration des
54 nos conditions de travail ; la systématisation des mesures de prévention du risque amiante (élaboration
55 de protocoles de levée de doute...)
- 56 • **aux ANMT de Roubaix**, l'ouverture sans délai, d'un recrutement sans concours d'agent-e-s techniques
57 ASM ; l'application des horaires personnalisés prévus par l'accord RTT du 17 décembre 2001 ; la
58 transparence la plus totale en matière de prévention du risque amiante et le lancement de toutes les
59 analyses nécessaires après la découverte d'amiante lors des travaux du « transtokeur » ainsi que sur des
60 archives ; la création de fenêtres dans les espaces de tri et les bureaux qui n'en disposent pas ; la
61 fourniture et le renouvellement systématique pour toutes et tous les agent-e-s d' E.P.I. (équipement de
62 protection individuelle) comme les chaussures de sécurité, blouses, gants
- 63 • **aux ANOM d'Aix-en-Provence**, l'installation de tous les systèmes de traitement d'air nécessaires à la
64 bonne conservation des documents (climatisation, ventilation) ; la vigilance la plus totale en matière de
65 prévention du risque amiante, lancement de toutes les investigations et analyses nécessaires
- 66 • **aux A.N. de Paris**, l'étude et la budgétisation d'un plan de rénovation et de mise aux normes climatiques
67 et énergétiques des bâtiments et notamment des magasins ; le maintien sous l'autorité unique des A.N.
68 de l'Hôtel de Rohan et sa pleine intégration au parcours permanent ; le refus de toute nouvelle
69 amputation des espaces dévolus aux A.N. y compris les locaux syndicaux ; la prise en compte de la courbe
70 spécifique des âges des agent-e-s du site et le remplacement de tous les départs à la retraite ; le maintien
71 de la mission d'accueil à la « Loge du 60 » sous le giron AN, par des agent-e-s des A.N. ; le renforcement
72 de l'équipe du SGIL de Paris ; la création des postes nécessaires à l'ouverture de l'Hôtel de Rohan ; nous
73 refusons toute nouvelle privatisation après celles des fonctions Vigipirate et de la surveillance des
74 Jardins ; un temps de déambulation octroyé aux agents postés pour se rendre au restaurant administratif
75 (Hôtel de Ville)
- 76 • **aux A.N. de Pierrefitte**, un plan de recrutement massif pour mettre un terme au sous-effectif chronique,
77 au turn-over et aux charges de travail toujours plus importantes (construction d'une extension de 100
78 Km linéaires à horizon 2028) ; une consultation large et loyale avec tous les personnels sur la gestion des
79 espaces actuels ainsi qu'en préfiguration de l'extension ; l'ouverture d'une négociation sur l'attractivité
80 du site ; une gestion associative de la cantine (qui devait ouvrir en septembre 2023) avec un haut et bon
81 rapport qualité-prix pour les agent-e-s, socialement respectueuse des salarié-e-s en privilégiant les
82 circuits-courts
- 83 • **au C.N.M.N d'Espeyran**, l'urgence d'un recrutement pour compenser les départs à la retraite et assurer
84 la pérennité des missions de numérisation et microfilmage du site
- 85 • **dans les Archives Départementales**, des créations de poste pour faire face au sous-effectif du personnel
86 État mis à disposition dans les services d'A.D. (257 personnels État en AD en 2020 contre 325 en 2000)

87

88 **SYNDICALISATION**

89 Dans le réseau, la confiance des personnels dont nous sommes investis est d'autant plus forte que la cgt-
90 culture a recueilli près de 55 % des voix en décembre 2018 et 49,6 % en décembre 2022. Nous engagerons
91 une campagne pluriannuelle de syndicalisation afin de renforcer la démocratie sociale, le rapport de force et
92 la place et le rôle de la CGT.



LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 27 Bibliothèques

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 La place des bibliothèques au sein du ministère de la Culture est relativement récente. En effet,
3 jusqu'en 1975, ce domaine est piloté par le ministère de l'Éducation nationale. Sont alors du ressort
4 de ce ministère : la Bibliothèque nationale, les bibliothèques universitaires, la Caisse nationale des
5 Lettres (plus tard appelé Centre national du Livre), les bibliothèques centrales de prêt (BCP plus tard
6 nommées bibliothèques départementales de prêt). En 1975 est créée la Direction du Livre et de la
7 Lecture. En 1977, la Bibliothèque publique d'information (BPI) est ouverte. Avec la première vague de
8 décentralisation (années 1982-86), les BCP sont transférées aux conseils généraux et deviennent une
9 compétence obligatoire de ces collectivités. Suivant ce processus, une enveloppe de crédits
10 d'investissement est créée (le concours particulier en faveur des bibliothèques de lecture publique, au
11 sein de la dotation générale de décentralisation) pour accompagner les collectivités territoriales (villes,
12 intercommunalités, départements) dans les projets de lecture publique. Selon la dernière synthèse
13 nationale du ministère de la Culture sur les dépenses des bibliothèques municipales et intercommunales, en
14 2018 les dépenses de personnel s'élevaient à 1,2 milliards d'€ et les dépenses en investissement à 205
15 millions.

16 Il faut noter par ailleurs que 54 bibliothèques municipales en France sont dites « classées »
17 (conservation de patrimoine appartenant à l'État) et bénéficient normalement d'une ou de plusieurs
18 mises à disposition de conservateurs de bibliothèque par le ministère de la Culture auprès des
19 collectivités.

20 Après la RGPP, la Direction du Livre et de la Lecture a été diluée dans la DGMIC sous l'intitulé Service
21 du livre et de la lecture (SLL), organigramme qui valorise *de facto* le versant de l'économie du livre au
22 désavantage des bibliothèques, du patrimoine et de la lecture publique. A titre d'exemple, depuis cette
23 période la BnF a perdu 300 postes, et son budget est notoirement insuffisant pour faire face à l'élargissement
24 de ses missions.

25 Quant au Centre national du livre il a notamment pour mission d'encourager la création et la diffusion
26 littéraires à travers des dispositifs d'aide aux acteurs de la chaîne du livre dont les bibliothèques et de
27 favoriser le développement de la lecture auprès de tous les publics.

28 Pour résumer, les missions du ministère sur le livre et la lecture se déclinent comme suit :

- 29 • La constitution, le signalement, la conservation, la valorisation du patrimoine ancien et
30 contemporain (notamment manuscrit, imprimé, numérique)
- 31 • Le soutien apporté aux collectivités territoriales pour le développement des services aux publics
32 dans le cadre de la lecture publique (financements en investissement mais aussi en
33 fonctionnement pour l'extension des horaires d'ouverture, conventionnements intitulés « contrats
34 territoire-lecture », labellisations)
- 35 • Le soutien apporté aux acteurs économiques privés pour des dépenses d'investissement et de
36 fonctionnement (par ex. librairie) et aux acteurs associatifs œuvrant en faveur de la diffusion et de
37 la médiation
- 38 • La participation à l'écriture du droit national et européen (par ex. droits d'auteur)

39
40 Dans la filière culture, le monde des bibliothèques est multiple et peut se répartir comme suit :

- 41 • En tant que service ou établissements sous tutelle du Ministère de la Culture : les deux
42 bibliothèques nationales BnF et BPI, la Médiathèque du Patrimoine et de la Photographie, la
43 bibliothèque de l'INHA, la bibliothèque du musée des arts décoratifs, les bibliothèques des

44 établissements d'enseignement culture (écoles nationales d'art ou d'architecture, conservatoires
45 nationaux, INP, école du Louvre). La Cinémathèque française, sous tutelle du CNC, a fusionné avec
46 la Bibliothèque du film en 2007 et propose un large fond documentaire sur l'histoire du cinéma.

- 47 • Le réseau de lecture publique (bibliothèques municipales, intercommunales et départementales)
48 qui relève de la libre administration des collectivités territoriales s'élève à plus de 16000
49 bibliothèques. Ces bibliothèques constituent le premier équipement culturel public. Longtemps
50 attendue d'une grande partie des professionnels, une loi relative aux bibliothèques et au
51 développement de la lecture publique a été promulguée le 21 décembre 2021. Elle donne un cadre
52 législatif précis aux bibliothèques municipales et départementales dans le code du patrimoine et
53 conforte leur rôle et leurs missions et le développement de la lecture publique. La loi définit les
54 bibliothèques municipales et intercommunales et en précise leurs missions, consacre la liberté et
55 la gratuité de leur accès, affirme le principe de pluralisme et de diversité de leurs collections,
56 renforce la politique de lecture publique et précise les missions des bibliothèques
57 départementales. La sanctuarisation dans la loi du pluralisme et de la diversité des collections ainsi
58 que la responsabilité des professionnels dans la définition et la mise en œuvre d'une politique
59 documentaire met à l'abri les bibliothèques de vellétés de formes de censure idéologique,
60 politique ou religieuse, ou de pressions commerciales.

61
62 Le secteur des bibliothèques est donc marqué par son hétérogénéité, y compris sous l'angle de la
63 fonction publique puisque la lecture publique est quasi entièrement décentralisée.

64 Néanmoins, dans le cadre de ses missions statutaires, la BnF coopère avec les collectivités territoriales.
65 Elle doit en effet favoriser le développement et la mise en valeur du patrimoine écrit en région. Elle
66 assure cette mission notamment via des partenariats (pôles associés) ou l'animation du réseau des
67 bibliothèques du dépôt légal imprimeurs (BDLI) qui permet d'assurer une égalité d'accès au patrimoine
68 écrit quels que soient les territoires. Des fonds sont également attribués pour la numérisation du
69 patrimoine écrit local, afin d'aider les collectivités. Ce mouvement est clairement ralenti depuis 2013,
70 avec l'arrêt de la collecte du deuxième exemplaire du dépôt légal, et le défléchage des crédits de
71 numérisations dans les DRAC. Enfin, les budgets de coopération régionale affectés à la BnF ont
72 considérablement baissé, freinant ainsi de nombreux projets (2,8 millions d'euros de crédits en 2009
73 contre 1,2 millions en 2023).

74 Sous l'angle statutaire, le manque d'ouverture des concours appauvrit la filière des bibliothèques, se
75 traduisant par des recrutements via des changements de filière (filière administrative ou de
76 l'enseignement supérieur entre autres) ou via une augmentation croissante des contrats précaires :
77 CDD, contrats de moniteurs étudiants (bibliothèque INHA), vacances étudiantes (BPI) et contrats
78 courts (BnF). Le CDI à l'embauche, gagné à la BnF en 2016, a été perdu en 2022, malgré une lutte
79 intersyndicale de deux mois. Un recrutement sans concours de magasiniers a néanmoins été obtenu. On
80 déplore également l'abandon par le ministère des postes d'état affectés en BMC, postes pouvant rester
81 vacants pendant des années où les collectivités préfèrent recruter à moindre coût des contractuels.

82
83 Aux côtés de la lecture publique, les bibliothèques d'entreprises constituent également un point
84 d'accès essentiel, bien qu'elles constituent un angle mort du ministère. Leur développement, leur
85 vivacité ne doivent pas demeurer éloignés des politiques portées par les réseaux de lecture publique,
86 qui sont les plus susceptibles d'accompagner la médiation et la diffusion voulues par les comités
87 d'entreprise.

88

89 **REVENDEICATIONS**

90

- 91 • La gratuité de l'inscription aux bibliothèques
- 92 • La garantie de l'accessibilité, totale et gratuite, au patrimoine écrit numérisé sur le territoire à
93 l'inverse de ce que propose la BnF avec Retronews (service payant d'une partie des fonds
94 numérisés de la presse)

- 95 • Assurer les missions de service public de la lecture par des professionnels formés
- 96 • Le fléchage de moyens de l'État (aides en fonctionnement) pour les collectivités territoriales afin
- 97 qu'elles puissent recruter davantage d'agents publics
- 98 • La re-crédation d'une Direction du Livre et de la Lecture pour mieux coordonner et impulser les
- 99 politiques publiques dans le domaine
- 100 • La mise en place et l'animation d'un réseau des bibliothèques d'entreprise par le SLL
- 101 • Un véritable programme d'aide à l'extension des horaires d'ouverture, en particulier pour les
- 102 bibliothèques des zones rurales et périphériques, ce qui suppose, outre l'attribution des aides
- 103 financières aux collectivités, une réelle concertation avec les organisations syndicales pour
- 104 préciser le cadre d'exercice du dispositif et le bilan récent qui peut en être tiré
- 105 • La mise en place d'un plan national de rénovation énergétique des équipements de lecture
- 106 publique permettant l'adaptation des bâtiments au réchauffement climatique ; le maintien d'un
- 107 service public de qualité et la prise en compte des spécificités de conservation en bibliothèques
- 108 • L'arrêt des partenariats publics-privés, et la ré-internalisation des filières de numérisation,
- 109 conservation et mise en valeur des collections
- 110 • L'ouverture de concours pour pallier au manque de personnel déjà existant et anticiper les
- 111 besoins futurs et la transmission de l'expertise
- 112 • La mise en place d'un plan de résorption de la précarité
- 113 • La suppression des vacations et des contrats de moniteurs étudiants sur les missions permanentes
- 114 • Le remplacement des postes en BMC par des titulaires du corps des bibliothèques via la CAPN
- 115 • Dans le cadre des travaux du centre Pompidou et le déménagement provisoire de la BPI en 2025
- 116 dans le 12^{ème} arrondissement, le maintien de tous les emplois. À l'issue des travaux, le maintien
- 117 de la même superficie au centre Pompidou



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 28 Cinéma

1 QUELLE POLITIQUE CULTURELLE DANS LE SECTEUR DU CINÉMA ?

2 3 INTRODUCTION

4
5 La CGT et le cinéma ont une histoire commune. Le Festival de Cannes a été pensé pendant le Front
6 populaire pour concurrencer le Festival de Venise de l'Italie fasciste de Mussolini. La guerre déclarée
7 en 1939 stoppe la création du projet et à la Libération la première édition du Festival de Cannes a lieu.
8 La participation de la CGT y est prépondérante : la Fédération nationale du spectacle siège au Comité
9 d'organisation du Festival, des ouvriers CGT construisent bénévolement le premier palais de la
10 Croisette.

11 L'exception culturelle du cinéma français, c'est-à-dire l'instauration de mécanismes de protection du
12 cinéma face aux règles commerciales du libre-échange, s'appuie sur le **Centre national du cinéma et**
13 **de l'image animée (CNC)**. Cet établissement public, créé en 1946, est placé sous l'autorité du ou de la
14 ministre de la culture et gère un principe redistributif complexe, consistant à reverser les recettes de
15 différentes taxes sous forme d'aides aux créateur.ices, producteur.ices, exploitant.es et
16 distributeur.rices afin de favoriser notamment la diversité et la production française. L'ordonnance du
17 24 juillet 2009 a modifié l'organisation du CNC et son fonctionnement : il devient le Centre national de
18 la cinématographie et de l'image animée, se voit doté d'un conseil d'administration et est dirigé par
19 un.e président.e désigné par la ou le président de la République. Conformément à l'ordonnance, le
20 CNC assure « l'unité de conception et de mise en œuvre de la politique de l'État dans les domaines du
21 cinéma et des autres arts et industries de l'image animée, notamment ceux de l'audiovisuel, de la vidéo
22 et du multimédia, dont le jeu vidéo ». Depuis 2023, les parties législative et réglementaire ainsi que le
23 règlement général de ses aides ont été intégrés au Code du cinéma et de l'image animée.

24 Le budget du CNC provient de taxes affectées (principalement celles sur les entrées en salles de
25 cinéma, sur les services de télévision et sur la vidéo et les services de vidéo à la demande). Près de 40%
26 des dispositifs d'aides du CNC vont au secteur du cinéma et près de 36% à celui de l'audiovisuel.

27 Il assure depuis 2011 la tutelle financière et technique de la **Cinémathèque française**.

28 Fin 2020, le CNC employait 464 agent.es (en baisse constante : 479 en 2019 et 483 en 2018) dont 84%
29 de contractuels sous statut d'établissement, répartis comme suit : 60% de catégorie A, 30% de
30 catégorie B et 10% de catégorie C. Depuis 2008, le CNC ne perçoit plus de subvention du ministère de
31 la Culture pour son fonctionnement : tous les personnels, même les fonctionnaires affecté.es, sont
32 payé.es sur crédits de l'établissement.

33 34 **ABSENCE DE RÉELLES POLITIQUES DE SOUTIEN À LA CRÉATION, DE DÉMOCRATISATION ET** 35 **DÉMOCRATIE CULTURELLE**

36
37 Un des constats que nous pouvons faire est l'absence concrète de politiques culturelles dans le secteur
38 du cinéma par le ministère de la Culture. Le CNC, malgré ses objectifs de conception et de mise en
39 œuvre des politiques de l'État dans le ce secteur, n'impulse pas de véritable ambition, son approche
40 étant principalement économique, basée notamment sur le nombre de dispositifs financés ou d'aides
41 octroyées à la production.

42 Cette approche purement économique est visible dans **la politique conventionnelle territoriale du**
43 **CNC avec les DRAC et les collectivités** couvrant les domaines de l'aide à la création, à la production et
44 à l'accueil des tournages, de l'éducation à l'image, de la diffusion culturelle, de l'exploitation
45 cinématographique et du patrimoine cinématographique. Jusqu'en 2017, des crédits du ministère de
46 la Culture permettaient un soutien spécifique par les DRAC au secteur du cinéma et de l'audiovisuel.
47 Fin 2017 a été acté le transfert de charge de ces crédits au CNC puis, courant 2018, une note du SG
48 stipulait un transfert implicite de ces crédits aux régions, décision pourtant contraire à la charte de
49 déconcentration et aux préconisations du dernier rapport d'inspection des DRAC. Ce transfert de
50 moyens de l'État aux régions en deux temps cache une délégation de compétences qui ne dit pas son
51 nom, alors que l'expérimentation en Bretagne dans le domaine du cinéma n'a entraîné qu'un surcoût
52 de gestion, sans simplification administrative avérée pour les porteur.euses de projets, et la perte de
53 visibilité de la politique du ministère de la Culture . Ce dispositif consacre le délitement des missions
54 des conseiller.es cinéma en DRAC dont le réseau est à présent piloté par le CNC et donne un très
55 mauvais signal pour les conseiller.es des autres disciplines, risquant en outre de provoquer une rupture
56 d'égalité de traitement des territoires (critères locaux vs critères nationaux d'attribution des aides) et
57 de percuter les acteur.rices de la filière cinématographique et audiovisuelle, dont les projets sont
58 soumis à la seule appréciation des élu.es ou des services régionaux.

59

60 **POLITIQUE DE CONSERVATION ET DE VALORISATION PATRIMONIALE**

61

62 Parmi les missions du **CNC**, la **direction du patrimoine cinématographique** « couvre l'ensemble des
63 actions de collecte, de conservation, de sauvegarde, de traitement physique et documentaire ainsi que
64 la valorisation de ce patrimoine qui concerne le "film" et le "non film", soit l'ensemble des documents
65 se rapportant au cinéma ».

66 De son côté la **Cinémathèque française (CF)**, association créée en 1936, sous tutelle financière et
67 technique du CNC et sous tutelle administrative du ministère de la Culture (SG), a pour but « d'assurer
68 dans l'intérêt de l'art et de l'histoire, la constitution en France des Archives et du Musée de la
69 cinématographie, et de leur utilisation la plus complète ». La CF a fusionné avec la Bibliothèque du Film
70 en 2007 et s'est dotée en 2008 d'une charte du patrimoine qui définit les priorités d'enrichissement.
71 Elle collecte des films anciens, les sauvegarde et les montre au public « afin de contribuer au
72 développement de la culture cinématographique ». Elle recueille également des objets et des
73 documents ayant trait à l'histoire du cinéma et est devenue l'une des archives les plus célèbres dans
74 le monde. La subvention générale du CNC en 2022 était de 19M€ et ses ressources propres s'élevaient
75 à 6M€. Elle emploie 210 CDI et 3 CDD. Elle fait face à une diminution progressive des effectifs du
76 département du Patrimoine, qui recouvre toutes les missions publiques de la Cinémathèque
77 (conservation, valorisation, diffusion des collections patrimoniales), contre laquelle luttent les
78 délégué.es du personnel, en particulier CGT.

79 Un autre acteur phare en termes de conservation et de valorisation patrimoniale de l'audiovisuel est
80 **l'Institut National de l'Audiovisuel (INA)**, créé en 1975 à la suite de l'éclatement de l'ORTF.
81 Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle du ministère de
82 la Culture, l'INA est « chargé notamment de la conservation des archives, des recherches de création
83 audiovisuelle et de la formation professionnelle ». Cet établissement était financé jusqu'en 2021, à
84 l'instar des autres opérateurs de l'audiovisuel public (France Télévisions, Radio France, France Médias
85 Monde) par la contribution à l'audiovisuel public (ex redevance). La CAP a été supprimée par loi de
86 Finances rectificative du 16 août 2022, et est provisoirement remplacée par l'affectation d'une fraction
87 du produit de la TVA, jusqu'à fin 2024. En 2021 la CAP de l'INA s'élevait à 88M€, les ressources propres
88 à 22M€ et le nombre de salariés à 900.

89 Le CNC et la CF, ainsi que de nombreuses associations ayant exclusivement des missions de service
90 public, poursuivent des **objectifs pédagogiques, de transmission et de démocratisation culturelle. La**
91 **politique d'éducation à l'image** portée par le CNC passe à travers le financement de plusieurs
92 dispositifs nationaux, portés notamment par de petites associations de moins de 30 salarié.es, dont

93 les marges de négociation avec l'employeur.euse sont très faibles et où les conditions de travail sont
94 souvent difficiles.

95

96 **IMPACT DES NOUVEAUX ACTEURS ET DES MODES DE PRODUCTION**

97

98 L'apparition de nouvelles et nouveaux acteurs du monde de l'internet et la mutation profonde des
99 modes de production et de diffusion bousculent les mécanismes de financement et d'accès à la
100 création cinématographique et audiovisuelle.

101 Aux États-Unis, les acteur.rices et scénaristes sont en grève depuis début mai afin d'obtenir des
102 revalorisations salariales et de dénoncer le recours croissant à l'intelligence artificielle en lieu et place
103 des acteur.rices et scénaristes.

104

105 **REVENDEICATIONS**

106

107 La CGT-Culture se coordonnera pour faire dialoguer les syndiqué.es du CNC, de la Cinémathèque
108 française, des associations sous tutelle du CNC et du ministère, des DRAC et de l'administration
109 centrale, et organiser régulièrement des réunions d'informations avec les personnels de ces structures.

110

111 • La CGT-Culture exige que la DGMIC définisse, coordonne et évalue la politique de l'État dans le
112 secteur du cinéma, en travaillant étroitement avec les directions/délégation d'administration
113 centrale et en particulier avec la DG2TDC. Le CNC se centrera exclusivement sur ses missions
114 d'étude, de réglementation et de financement du secteur.

115 • En ce sens, la CGT revendique le retour de ces crédits en administration centrale afin de garantir
116 l'application nationale des mesures de service public culturel cinématographique.

117 • La CGT-Culture exige le retour en administration centrale de l'animation du réseau des
118 conseiller.es cinéma des DRAC.

119 • La CGT-Culture s'oppose à toute délégation ou transfert de compétence afin de préserver l'égal
120 accès à la culture à travers des DRAC remplissant pleinement leur rôle de représentant de l'État en
121 région.

122 • La CGT-Culture estime que la direction du patrimoine du CNC doit créer des ponts avec les autres
123 institutions patrimoniales du ministère afin de s'intégrer aux discussions sur la conservation et la
124 restauration des collections, ainsi que sur les politiques de valorisation et de transmission. Pour ce
125 faire, la CGT-Culture exige la création d'une structure administrative, en particulier un service à
126 compétence nationale, qui réunisse les missions patrimoniales du CNC et de la Cinémathèque
127 française, ainsi que les associations de délégation de service public (DSP). Ce regroupement
128 permettrait d'harmoniser les politiques publiques et les pratiques et de proposer un cadre
129 administratif mieux-disant à l'ensemble des personnels concernés. Ce SCN aurait donc pour
130 mission l'acquisition, la conservation, l'étude et la valorisation de collections cinématographiques
131 à valeur patrimoniale. La CF et le département du patrimoine du CNC ne seraient plus en
132 concurrence et agiraient de concert pour réaliser une même mission de service public. Ce SCN
133 accueillerait un service de restauration et de recherche dédié, avec des conservateur.rices
134 restaurateur.rices spécialisé.es dans les documents cinématographiques (film et non film) et
135 deviendrait à terme une source de référence sur les questions de conservation et restauration de
136 films.

137 • Dans la continuité de cette revendication, la CGT-Culture demande de légiférer sur les règles
138 d'acquisition, de conservation et de restauration des collections nationales du CNC, des
139 cinémathèques et services d'archives audiovisuelles et cinématographiques.

140 • L'avenir de l'INA va dépendre de la future réforme de l'audiovisuel public qui, au-delà de la
141 question de son financement, s'appuie sur la création d'une holding regroupant les différents
142 opérateurs. Cette réforme risquerait de contraindre l'INA à changer son statut pour devenir une
143 société anonyme et par conséquent s'éloigner davantage de ses missions patrimoniales au profit

144 de produits et services commerciaux. La CGT-Culture propose de travailler avec la CGT-Spectacle
145 et en particulier le syndicat CGT de l'INA sur le devenir patrimonial de l'institut et des alternatives
146 le recentrant sur ses missions premières de service public.

- 147 • La CGT-Culture maintient que la culture ne doit pas être soumise aux règles du marché et exige
148 une application stricte de l'exception culturelle (exclusion totale des accords commerciaux
149 internationaux).
- 150 • Avec la Fédération du Spectacle, la CGT-Culture appelle le ministère de la Culture à l'aménagement
151 du droit de la concurrence aux spécificités du secteur Culturel afin de garantir la diversité des
152 acteur.rices et des expressions artistiques, face au phénomène de concentration et de position
153 dominante de certains opérateurs (GAFAM).
- 154 • La CGT-Culture revendique un encadrement strict de l'utilisation de l'IA afin qu'elle demeure un
155 outil d'aide à la création sans remplacer les professionnel.les du secteur. L'humain est et doit rester
156 au cœur de la création et de sa mise en œuvre.



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 29

Culture et participation des publics

1
2 Il faut combiner démocratisation de la culture et démocratie culturelle au regard des enjeux actuels,
3 notamment en termes du réchauffement climatique et de la surfréquentation que connaissent
4 certains sites. Si les politiques publiques culturelles verticales ont pu créer l'exception culturelle que
5 nous défendons face à la mondialisation, elles n'ont pas su toucher tout le monde.

6
7 **Les déserts culturels sont sans surprise des déserts de services publics et d'emplois.** Cela engendre
8 échec scolaire, reproduction sociale, inégalités en matière d'éducation, de culture, de santé, de
9 transport... Sans services publics, il ne peut y avoir de démocratisation culturelle.

10
11 Dans un monde où l'esprit des affaires prend le pas sur les affaires de l'esprit, il nous faut **combattre**
12 **la marchandisation de la culture** qui devient au fil du temps la norme (privatisation des espaces,
13 concurrence entre établissements publics, création de marques dans les domaines de la culture et du
14 patrimoine, externalisation des emplois et missions...).

15
16 **Les tarifications** des musées, monuments, écoles supérieures, conservatoires... montrent là aussi une
17 sélection sociale inacceptable. La culture est un bien commun qui doit être préservé, renforcé et
18 transmis à toutes et tous, quels que soient son origine sociale et/ou ses ressources. Il en va de la
19 politique tarifaire comme de la **représentation qui passe par l'offre culturelle et de son corollaire,**
20 **l'exclusion par une absence de représentation.** Donner corps à l'invisibilité sociale et à la diversité
21 pour parler de rencontres, de partages des cultures est source d'enrichissement et d'émancipation.

22
23 Le développement culturel ne peut se réaliser par la **casse des droits collectifs et des emplois publics** :
24 sous-traitance, auto-entreprenariat, intérim, contrat de projet, bénévolat... Ces dispositifs ne visent
25 qu'à accentuer la précarité et l'exploitation de celles et ceux qui travaillent pour le ministère de la
26 Culture.

27
28 Il faut que le ministère puisse s'appuyer sur ses agent.es mais aussi **s'ouvrir en particulier au monde**
29 **associatif dans les conseils d'administration des établissements publics**, à commencer par celui de
30 l'éducation populaire, aux acteurs et actrices sociaux et culturels, au monde du travail, aux collectivités
31 territoriales et qu'il renforce ses 27 actions interministérielles avec l'Education nationale mais aussi du
32 Travail, de la Recherche, de la Santé, de la Justice, de l'Intérieur...

33
34 La culture doit être une **compétence partagée** : les collectivités ne doivent pas avoir en la matière de
35 champs de compétence restreint mais doivent avoir les moyens de mener des politiques culturelles. Il
36 faut leur redonner les moyens financiers et humains pour faire vivre la culture au plus près des
37 populations.

38
39 Il faut **maintenir et renforcer le maillage territorial des services du ministère de la Culture.** La réforme
40 territoriale sous Hollande, par l'éloignement physique des services de l'Etat, a renforcé les inégalités
41 territoriales, notamment au profit des métropoles, et privé les acteurs et actrices culturelles du soutien
42 nécessaire, aggravé la désertification des zones rurales et laissé les collectivités se débrouiller elles-
43 mêmes.

44

45 Il faut repenser les questions de **fiscalité** (supprimer le faux mécénat et consolider les systèmes
46 économiques de certains établissements) et **obtenir le 1% du budget de l'Etat**.

47

48 Concernant les **comités d'entreprise et associations du personnel**, ces outils doivent être porteurs de
49 sens et créer du lien, comme cela était le cas à leur création. La culture était un moteur des comités
50 d'entreprise, ne rentrons pas, nous aussi, dans une marchandisation de la culture via les billetteries.
51 Nous avons un rôle à y jouer concernant le **tourisme social** car trop nombreux sont encore les agent.es,
52 et parmi eux nombre d'enfants et de retraité.es, à ne pouvoir partir en vacances. Le tourisme social
53 est facteur d'épanouissement, de socialisation, de solidarité, de développement local mais aussi de
54 culture !

55

56 Le meilleur moyen d'accès à la culture passe par **le temps libre**. Battons-nous pour la réduction du
57 temps de travail à 32 heures hebdomadaires et la retraite à 60 ans.

58

59 Le développement culturel envers les publics doit se repenser au vu des **enjeux climatiques, de la**
60 **surfréquentation et de la protection du patrimoine**. Plutôt que d'encourager une course au tourisme
61 de masse climaticide réclamant toujours de dépasser de nouveaux records de fréquentation,
62 encourageons une culture, un tourisme de proximité vers des lieux méconnus, respectueux de
63 l'environnement, du patrimoine bâti et vivant, des collections et des échanges à construire avec les
64 usagers et usagères.



LIVRET 3 THEMES TRANSVERSAUX

FICHE N° 30 Enseignement supérieur

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1 2 **MISSIONS ET ORGANISATION**

3
4 L'enseignement supérieur au ministère de la Culture est porté par 35 établissements publics sur environ-80
5 que compte le ministère et représente un effectif supérieur à 4 500 agents.

6 Ces établissements délivrent des formations de très haut niveau et la majorité de leurs étudiants diplômés
7 trouvent un emploi à leur sortie de l'école, même si, dans de trop nombreux cas, cet emploi ne correspond
8 pas à leur niveau d'études.

9 L'enseignement supérieur au ministère est dispensé par :

- 10 • 20 écoles nationales supérieures d'architecture, dont deux ENSA-P (Écoles nationales supérieures
11 d'Architecture et de Paysage) sous tutelle de la DGPA, qui forment près de 20 000 étudiants aux métiers
12 de l'architecture, délivrent le diplôme d'architecte, proposent des formations post-diplôme et contribuent
13 à la recherche architecturale,
- 14 • 10 écoles nationales supérieures d'arts plastiques, dont l'ENSBA (École nationale supérieure des Beaux-
15 Arts) et l'ENSAD (École nationale supérieure des Arts décoratifs) sous tutelle de la DGCA,
- 16 • les conservatoires nationaux supérieurs de Musique et Danse de Paris et Lyon (CNSMDP et CNSMDL) sous
17 tutelle de la DGCA, qui forment aux métiers d'artiste-chorégraphe, d'interprète et de compositeur,
- 18 • le Conservatoire national supérieur d'Art dramatique (CNSAD) sous tutelle de la DGCA, qui forme aux
19 métiers de comédien et de la mise en scène,
- 20 • l'École du Louvre (EDL), sous tutelle de la DGPA, qui forme aux métiers patrimoniaux comme la régie ou
21 la restauration d'œuvres, métiers de la médiation culturelle comme conférenciers et ou attaché culturel,
22 marché de l'art comme commissaire-priseur,
- 23 • l'Institut national du patrimoine (INP) sous tutelle de la DGPA, qui forme les conservateurs du patrimoine
24 de l'État, de la fonction publique territoriale et de la Ville de Paris et les restaurateurs du patrimoine
25 habilités à travailler sur les collections publiques,
- 26 • l'École supérieure nationale des Arts de la Marionnette (ESNAM)* sous tutelle de la DGCA,
- 27 • l'École nationale supérieure des Métiers de l'Image et du Son (FEMIS)*, sous tutelle de la DGMIC.

28 **Les personnels de l'ENSAM et de la FEMIS sont dans le champ de syndicalisation de la Fédération du spectacle.*

29 30 **EMPLOIS ET MÉTIERS**

31
32 Ces enseignements, uniques en France, nécessitent de maintenir un ratio enseignants/enseignés très élevé
33 sans lequel ils perdraient ce qui fait leur spécificité : le travail en mode projet et le suivi individualisé des
34 projets.

35 La logique des réorganisations ministérielles présente à ce niveau un grave danger de détérioration, quand le
36 constat actuel démontre la nécessité d'augmenter les moyens des établissements.

37 La grande disparité des domaines couverts par cet enseignement supérieur et le fait qu'ils soient dispensés
38 par un aussi grand nombre d'établissements publics induisent une réelle et véritable balkanisation de sa
39 gestion et de sa mise en œuvre.

40 Le Ministère doit avoir, pour son enseignement supérieur, une ambition nationale et transversale afin de
41 construire et de développer, de ministère à ministère, un projet porteur et équilibré pour tous les acteurs de
42 cet enseignement sans pour autant priver chaque établissement de ce qui lui est propre, afin de proposer une
43 offre riche et diversifiée. Une tendance à l'autonomisation des établissements d'enseignement supérieur du

44 ministère, souvent axée sur la recherche de fonds propres, fait craindre un accroissement des disparités de
45 traitement quant aux conditions de travail et d'étude dans nos écoles, conservatoires ou institut.
46 Partagé entre les écoles nationales, les universités d'arts plastiques, les écoles d'art territoriales, et de plus en
47 plus d'écoles privées, l'enseignement supérieur de l'art et du design est très éclaté. Les ENSArt cherchent à
48 mutualiser avec les écoles d'art territoriales les revendications sur la revalorisation du statut des enseignants
49 mais pâtissent de leurs tutelles différentes et du peu d'intérêt de la DGCA pour les écoles de province.
50 Le CNESERAC, Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels, instance
51 de dialogue, de débat et de représentation des établissements et des structures de recherche relevant du
52 ministère de la Culture créé par la loi LCAP de 7 juillet 2016 et revendiqué de longue date par la CGT-Culture
53 est maintenant rattaché à la Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle
54 (DG2TDC). La tutelle des écoles reste dans les directions métier (DGCA, DGPA et DGMIC). La CGT-Culture doit
55 peser pour améliorer l'articulation entre la DG2TDC et les directions générales afin que le CNESERAC puisse
56 faire avancer ces questions statutaires.

57

58 **CONDITIONS DE TRAVAIL**

59

60 Les écoles offrent des conditions de travail tout à fait disparates. En plus de certaines problématiques de vétusté
61 des bâtiments, avec le chemin emprunté de l'autonomisation des écoles, les personnels doivent également
62 lutter contre des pratiques managériales autoritaires.

63 La précarité que subissent les personnels contractuels en CDD amène à des situations de détresse humaine.
64 S'ajoutant à la situation de blocage de leur statut, le statut des enseignants des écoles d'art est également
65 miné par l'accroissement de la charge de travail liée à la montée en puissance des établissements
66 d'enseignement supérieur culture, qui menace le temps d'activité personnelle nécessaire à ce corps de
67 professeurs-créateurs, alors même que les jeunes enseignants peinent à vivre de leur métier.

68

69 **SYNDICALISATION**

70

71 Dans le réseau, la confiance des personnels dont nous sommes investis est d'autant plus forte que la CGT-
72 Culture a recueilli près de 55 % des voix en décembre 2018 et 60 % en décembre 2022. Nous engagerons une
73 campagne pluriannuelle de syndicalisation afin de renforcer la démocratie sociale, le rapport de force et la
74 place et le rôle de la CGT.

75 Trois syndicats de la CGT-Culture représentent les personnels des réseaux de l'enseignement supérieur du
76 MC : le LENA-CGT, le SNEA-CGT et le SGAC-CGT.

77 Les élus LENA-CGT culture des CSA locaux ont décidé, devant le refus de l'administration de créer un CSA
78 commun aux écoles d'arts, de pallier l'absence de cette instance commune en partageant leur expérience. Ils
79 identifient les problèmes, font connaître les bonnes pratiques et contribuent à la défense du réseau des
80 Ensarts.

81 Le SNEA-CGT (Syndicat national des écoles d'Architecture), rassemble à travers ses militants les différents
82 métiers et statuts au sein des écoles d'architectures. La CGT-Culture détient 70 % des sièges au Comité social
83 d'Administration commun aux ENSA, permettant de porter au niveau national des problématiques communes
84 des personnels des écoles d'architecture.

85 Le SGAC représente, entre autres, les personnels d'autres structures d'enseignement du MC dont les
86 fonctionnements et les enseignements sont très hétérogènes, à savoir les conservatoires nationaux, l'INP et
87 l'EDL. Une coordination interne au SGAC sera mise en place afin de structurer les revendications des
88 personnels de ces établissements ; ce travail s'articulera avec la future coordination de la CGT-Culture sur la
89 totalité de l'enseignement supérieur culture.



LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 31

Langue française et langues de France

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 Les usages d'une langue, qu'elle soit française ou de France, politisent et orientent, dans une relation
3 dialectique, les personnes qui partagent une même pratique linguistique.
4 La langue combine un potentiel de domination à une faculté d'émancipation ; quand la norme opprime
5 et sert à discriminer, dans le même mouvement, la philosophie et la poésie ouvrent à l'humanité des
6 horizons de liberté et d'autonomie.
7 Pour ces raisons, la langue constitue un enjeu de premier plan pour les responsables politiques.
8 Les actions du gouvernement actuel concernent la francophonie mais aussi la promotion du
9 plurilinguisme.
10 La langue est primordiale aussi dans le monde du travail : *"Parce que les langues sont au cœur des*
11 *relations de travail, nous estimons qu'il faut penser la question des langues du travail et du*
12 *plurilinguisme dans l'entreprise à l'aune des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. Dans sa*
13 *responsabilité d'acteur social, l'entreprise doit être un pilier de la lutte contre l'illettrisme. L'attention*
14 *à l'égard des travailleurs allophones doit être totale.*"¹
15 Le rôle confié au ministère de la culture est modeste par rapport aux autres institutions qui mènent
16 des politiques linguistiques ; sans entrer dans le détail il faut en particulier citer : l'Organisation
17 internationale de la francophonie (OIF), l'Académie française, le ministère de l'éducation nationale
18 pour toutes les questions d'enseignement à l'intérieur des frontières, le ministère de l'Europe et des
19 affaires étrangères (MEAE) pour toutes les actions menées à l'étranger...
20 De plus, au sein du ministère de la culture, quatre acteurs au moins cohabitent avec la délégation
21 générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF) :
22 • L'Institut français, EPIC en cotutelle avec le MEAE (dont la subvention est vingt fois plus importante
23 que celle de la culture...), avec notamment ses Alliances françaises
24 • Les SCN du périmètre du Service interministériel des archives de France qui conservent les archives
25 des politiques publiques linguistiques
26 • Le Musée d'histoire de l'immigration, EPA qui conserve la mémoire des populations étrangères
27 installées en France et en particulier celle de leurs spécificités linguistiques
28 • La très récente Cité de la francophonie, hébergée au sein du château de Villers-Cotterêts et dont
29 la gestion est confiée au Centre des monuments nationaux
30 Cette configuration d'une complexité particulière ne permet pas de mener à bien des politiques
31 publiques linguistiques cohérentes et pénalise leur lisibilité autant que leur efficacité.

32

33 MISSIONS ET ORGANISATION

34

35 La DGLFLF est chargée d'animer et de coordonner la politique linguistique de l'État, en l'orientant dans
36 un sens favorable au maintien de la cohésion sociale et à la prise en compte de la diversité de notre
37 société.
38 Service à vocation interministérielle rattaché au ministère de la Culture, la DGLFLF mobilise pour son
39 action un ensemble de partenaires impliqués dans la promotion du français et de la diversité
40 linguistique. Par ailleurs, elle nourrit un dialogue constant avec les élus pour conduire une politique
41 des langues au plus près des territoires. Au plan international, la DGLFLF inscrit son action dans des

¹ Céline Verzeletti, in *Rapport au Parlement sur la langue française 2023* p.30

42 réseaux de coopération, francophones et européens, ainsi que dans des dispositifs bilatéraux,
43 d'échange de bonnes pratiques et d'expertises sur les politiques linguistiques.
44 La DGLFLF soutient la mise en œuvre de projets qui contribuent à renforcer l'effet de sa politique dans
45 la société. Ces soutiens ont un rôle essentiellement incitatif.

46

47 **EMPLOIS ET MÉTIERS**

48

49 L'effectif de la DGLFLF compte 26 emplois dont un est vacant tandis que deux agents cumulent deux
50 fonctions distinctes : la cheffe de la mission maîtrise de la langue et action territoriale est également
51 conseillère pour l'action territoriale auprès du délégué général tandis que le chef de la mission emploi
52 et diffusion de la langue française est également conseiller pour l'action interministérielle auprès du
53 délégué général. On dénombre 26 emplois mais 23 agents.

54 L'effectif semble notoirement insuffisant au regard des missions qui relèvent de la délégation.

55

56 **UN APPUI MINISTÉRIEL ET INTERMINISTÉRIEL À CONSOLIDER**

57

58 La DGLFLF doit consolider son rôle de tête de réseau tant dans son action ministérielle que dans son
59 travail interministériel. Le rôle éminent de la langue dans les droits culturels serait ainsi renforcé.

60 Les agents sont eux-mêmes confrontés à une incertitude liée à leur sort quand s'annonce un
61 changement de politique de la langue initié au plus haut niveau de l'Etat. Les vicissitudes s'étendent
62 jusqu'à des problématiques managériales inadéquates et des risques psycho-sociaux avérés par la
63 suite d'un management invasif, erratique et inadéquat.

64

65 **UNE POLITIQUE DE LA LANGUE À PRÉCISER ET À RENFORCER**

66

67 Malgré un décret qui définit ses missions et son périmètre, la politique de la DGLFLF doit dans la vie
68 quotidienne être plus efficace contre l'invasion d'une novlangue technocratique véhicule de la pensée
69 capitaliste qui se traduit par un appauvrissement de la langue française et un usage tout azimut d'un
70 anglais vulgarisé, bien souvent subi et incompris.

71 Il convient de renforcer les politiques portées par la DGLFLF. La langue ne doit pas être le parent pauvre
72 de la politique de l'Etat mais doit avoir tout son soutien en termes de moyens. Quelques données,
73 issues du rapport sur la langue française présenté en 2023 au Parlement, documentent l'ampleur des
74 enjeux.

75 Le français est la cinquième langue la plus parlée dans le monde, avec environ 321 millions de
76 locuteurs ; un actif sur deux se déclare gêné lorsqu'il doit utiliser une langue étrangère au travail ; deux
77 français sur trois jugent utile qu'une loi garantisse l'emploi du français dans la société ; plus de 2,5
78 millions de français sont en situation d'illettrisme, auquel 10% des demandeurs d'emploi sont
79 confrontés.

80

81 **NOUS REVENDIQUONS**

82

- 83 • Une politique volontariste d'alphabétisation et de sortie de l'illettrisme
- 84 • Une application véritable de la loi du 4 août 1994 sur la langue française (Loi Toubon) avec en
85 particulier la mise en place de mécanismes de sanction et d'incitation
- 86 • Une utilisation prioritaire du français au travail et une généralisation de l'enseignement du français
87 au titre de la formation professionnelle, à la charge des employeurs
- 88 • Un soutien et un développement de la féminisation des noms de métiers, titres, grades et
89 fonctions en application de la circulaire du 6 mars 1998, afin de promouvoir l'égalité entre les
90 femmes et les hommes et de lutter contre les discriminations sexistes
- 91 • Un vrai soutien politique du ministre et de son cabinet pour la DGLFLF

- 92 • Une politique ministérielle et interministérielle cohérente et intégrée de la langue française et des
93 langues de France avec un plan d'action sur plusieurs années (triennal ou quinquennal) en lien
94 avec les problématiques de l'illettrisme et de la cohésion sociale
- 95 • Un périmètre d'action clair qui définisse une politique de la langue comme le préalable à toute
96 confrontation entre les diversités culturelles et aux droits culturels à conforter
- 97 • Des effectifs et des crédits à la hauteur des enjeux humains, sociaux, d'intégration mais également
98 de défense de la langue française dans un contexte mondialisé
- 99 • Une définition claire des missions pour les agents de la DGLFLF et une meilleure reconnaissance
100 de leur professionnalisme
- 101 • Des effectifs permanents en nombre suffisant au château de Villers-Cotterêts
- 102 • La ratification de la charte européenne des langues régionales ou minoritaires
- 103
- 104 **La DGLFLF doit promouvoir activement l'idée que la langue constitue un préalable indispensable à**
105 **toute intégration sociale et culturelle.**



XIII^{ème} congrès CGT-Culture

LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 32 Monuments nationaux

1 Un monument historique est un immeuble avec un statut juridique particulier destiné à le protéger,
2 de par son intérêt historique, artistique, architectural, technique ou scientifique.
3 En chiffres : près de 46.000 bâtiments classés ou inscrits; dont 1.300 appartenant à l'État (soit 3%) ;
4 448 relevant du Ministère de la Culture (moins de 1%) ; et 103 monuments gérés par le Centre des
5 Monuments Nationaux (CMN).

6

7 **LE CMN ET SES MISSIONS**

8

9 Le CMN a pour mission de présenter au public les monuments et les collections dont il a la gestion,
10 d'en développer la fréquentation, d'en favoriser la connaissance et d'en assurer l'entretien, la
11 conservation et la restauration.

12

13 **UN RÉSEAU DE SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ INCOMPLET**

14

15 Opérateur culturel de l'État, grâce à son implantation territoriale, le CMN se doit d'être un relais des
16 politiques publiques au plus près des populations. Le monument est aussi un lieu de culture amenant
17 le visiteur vers d'autres formes d'expression culturelle : art contemporain, spectacle vivant... Ce réseau
18 compte une grande diversité de monuments représentatif d'une grande diversité de périodes
19 historiques : de la préhistoire au XX^{ème} siècle. Cependant, nous dénonçons l'absence de « monuments
20 nationaux » en Outre-mer ou représentatifs de l'histoire sociale et industrielle.

21

22 **LE MODÈLE ÉCONOMIQUE : PAS DE SERVICE PUBLIC SANS PÉRÉQUATION NI SOUTIEN DE L'ÉTAT !**

23

24 Le modèle économique du CMN est fondé sur la péréquation des moyens. Il permet l'ouverture de
25 monuments de taille modeste ou peu connus du grand public grâce à l'excédent de recettes généré
26 par les monuments les plus fréquentés. Pour autant, ce modèle fonctionne également pour une large
27 part grâce à une dotation de l'État.

28 Néanmoins, au fil des années, le CMN est poussé de plus en plus à son autofinancement et donc à une
29 course effrénée au développement des ressources propres : locations domaniales, « mécénats »,
30 augmentation tarifaire, multiplication de la médiation culturelle payante, politique de
31 l'hyperfréquentation impactant les conditions de travail des agents, dégradant les conditions de visite
32 pour les usagers ainsi que les conditions de conservation du patrimoine.

33 Ce modèle économique a vu au fil des décennies des monuments phares partir (ex. Chambord) le
34 fragilisant ou comme l'incendie de la cathédrale de Notre Dame de Paris conduisant à la fermeture du
35 site durant plusieurs années. De plus, le développement massif des externalisations passant ces quinze
36 dernières années d'1 million d'euros à plus de 4,5 millions d'euros en 2019 pour dépasser les 10
37 millions d'euros en 2023, pèse de plus en plus lourdement sur le budget de l'établissement qui est
38 obligé de suppléer au verrouillage du plafond d'emploi par une externalisation massive de ses missions
39 mettant ainsi en danger l'équilibre économique du CMN.

40 L'arrivée de nouveaux sites tels que l'Hôtel de la Marine qui a vu la moitié de ses emplois externalisés
41 ou la Cité internationale de la langue française externalisant l'ensemble des emplois dits d'exécution,
42 est une dérive inquiétante de l'emploi public au CMN.

43 On assiste ainsi à une attaque sur les missions et emplois publics et à un non-sens économique mettant
44 en péril un service public culturel.

45

46 **UN PATRIMOINE VIVANT AU CŒUR DES ENJEUX ÉCOLOGIQUES**

47

48 Le CMN gère 67 parcs et jardins. Selon la charte de Florence : « *Un jardin historique est une composition*
49 *architecturale et végétale qui, du point de vue de l'histoire de l'art, présente un intérêt public. Comme*
50 *tel, il est considéré comme un monument. Son aspect résulte ainsi d'un perpétuel équilibre entre le*
51 *mouvement cyclique des saisons, du développement et du dépérissement de la nature, et de la volonté*
52 *d'art et d'artifice qui tend à en pérenniser l'état. En tant que monument, le jardin historique doit être*
53 *sauvegardé selon l'esprit de la Charte de Venise. Toutefois, en tant que monument vivant, sa*
54 *sauvegarde relève de règles spécifiques qui font l'objet de la présente Charte ».*

55 Au regard de ce qui est fait en matière d'épuisement des effectifs des jardiniers et du manque de
56 politique culturelle vis-à-vis des jardins (non transmission des savoirs, médiation, manque
57 d'entretien...) et de l'écocide auquel nous assistons, il est urgent de prendre en considération ces
58 missions, métiers et la transmission des savoirs pour les transmettre aux générations futures.

59

60 **POUR LA RECONNAISSANCE DES MISSIONS ET DES MÉTIERS DE LA MÉDIATION CULTURELLE**

61

62 La CGT revendique une politique plus axée sur la valorisation des missions et métiers de la médiation
63 culturelle. Outre une non reconnaissance de leur existence en tant qu'agents à part entière du CMN
64 et une tarification de leurs prestations en-dessous de la moyenne, ces métiers souffrent d'une grande
65 précarité comme les animateurs du patrimoine ou les conférenciers payés à la tâche, sans contrat de
66 travail, sans formation professionnelle... et de plus en plus poussés à l'auto-entrepreneuriat. Le CMN
67 organise ainsi leur invisibilisation et se comporte de manière indigne avec des centaines d'agents
68 pourtant au cœur des missions de l'établissement. De plus, des agents de catégorie C portent depuis
69 la création du CMN des visites commentées en une ou plusieurs langues. Ces visites qui participent à
70 la compréhension des sites, à la diffusion des connaissances requièrent des qualifications et des
71 compétences qui mériteraient d'être enfin reconnues.

72

73 **LA CGT-CULTURE REVENDIQUE :**

74

- 75 • Le respect des principes du service public dans la politique culturelle du CMN et une réelle politique
76 culturelle à destination des populations sur tout le territoire
- 77 • Un projet scientifique et culturel pour l'établissement répondant aux exigences de
78 démocratisation culturelle, de préservation du patrimoine et de participation à la vie culturelle
- 79 • Le renforcement du réseau des monuments nationaux notamment en Outre-Mer et par des sites
80 marquant l'histoire sociale ou industrielle
- 81 • La fin de la politique d'externalisations au privé des missions du CMN et la réinternalisation de
82 toutes les missions déjà externalisées (entretien, jardin, surveillance, médiation culturelle...)
- 83 • Des emplois publics pour les missions de service public : la création d'emplois statutaires à hauteur
84 des besoins et l'attribution des moyens indispensables au fonctionnement des monuments
- 85 • Un plan de déprécarisation des métiers de la médiation culturelle passant par de la titularisation
86 et de la CDIisation
- 87 • Une véritable assise financière du CMN par un soutien fort et stable du financement par l'État,
88 pour en finir avec la dépendance au développement des ressources propres
- 89 • La garantie du modèle de péréquation des moyens entre monuments par la sanctuarisation du
90 périmètre du CMN
- 91 • L'inaliénabilité des monuments nationaux
- 92 • Une véritable reconnaissance des missions des agents assurant l'accueil et la médiation culturelle
93 (visite commentée, langues étrangères, ateliers du patrimoine, conférences)



LIVRET 3 RESEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 33

Le réseau des musées nationaux

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

MISSIONS ET ORGANISATION

Le réseau des musées nationaux du ministère de la Culture est constitué de 35 musées nationaux, regroupés en 13 services à compétence nationale et 17 établissements publics. Il convient d'ajouter 1222 musées, essentiellement de Collectivités, ayant l'appellation « Musées de France » sur lesquels la Service des Musées de France exerce un contrôle scientifique et technique. Le centre de recherche et de restauration des Musées de France est parti intégrante de ce réseau. La Réunion des Musées Nationaux-Grand-Palais assure aussi des mutualisations pour ce réseau.

Gestion des collections

Face aux nombreuses dérives vers la marchandisation, la Cgt-Culture réaffirme la nécessité de revenir à un pilotage des politiques publiques permettant d'assurer à la fois la cohésion et la vitalité du réseau de l'ensemble des musées, la meilleure conservation des collections dont les musées ont la garde, et leur complet récolement. Au motif de « reconquérir » les publics et « d'élargir » la fréquentation, des dirigeants de musées, soucieux d'être en phase avec les styles de vie qui font l'actualité, avec les pratiques à la mode, notamment urbaines, sont tentés par le jeunisme, l'*entertainment* et la disneylandisation ; événements ludiques ou festifs, défilés de mode, performances avec musiques amplifiées en sono, scénographies de lumières et projections numériques dans les salles muséographiques, en hyper-fréquentation (jauges maximales), au milieu des œuvres, au risque de leur bonne conservation préventive. Pour les mêmes raisons, les privatisations d'espaces publics (montage, événement, démontage, souvent sur plusieurs journées successives) ne doivent pas se dérouler en journée et ouverture publique : cela réduit (sans tarif réduit), voire interrompt complètement l'accès du public aux œuvres, aux collections et aux expositions.

La conception d'expositions internationales, l'ingénierie culturelle, le transfert de compétences et de savoir-faire « à l'exportation » (Moyen-Orient, Asie) ont remplacé les coopérations scientifiques par des contrats rémunérateurs pour les musées nationaux qui proposent des expositions clé en main pour des établissements internationaux, publics et privés. Un autre gisement de recettes financières consiste à faire payer une redevance en échange du « prêt » onéreux d'œuvres – en réalité une location tarifée - « loan fees » aux montants fixés en fonction de la demande. Les collections deviennent itinérantes, avec les risques que cela comporte en termes de conservation préventive et d'empreinte carbone (les œuvres voyageant souvent dans des avions-cargos distincts).

La Cgt-Culture revendique :

- La création d'une Direction des Musées de France pour renforcer le pilotage, la conduite et l'évaluation des politiques muséales et garantir leur cohérence sur l'ensemble du territoire ;
- Une politique au niveau central des prêts et dépôts, du label « exposition d'intérêt national » et de l'appellation des Musées de France.
- Pour le volet budgétaire, elle demande l'octroi de moyens augmentés aux musées service à compétence nationale, qui en reçoivent très peu ainsi que pour le plan musées des contrats de plan État/régions afin de mieux aider les Collectivités en abondant des financements pour le développement des musées de France.

Acquisitions d'œuvres d'art

16 à 20% des recettes de billetterie de droits d'entrée sont fléchées pour les acquisitions d'œuvres d'art ; c'est pourquoi il est tentant pour les dirigeants d'augmenter les tarifs des droits d'entrée. Ceux-ci ont triplé en vingt

44 ans, bien au-delà de l'inflation. Or, le marché de l'art atteint des niveaux stratosphériques et les musées ne
45 peuvent plus enchérir dans les salles de ventes publiques pour atteindre la cote pulvérisée d'artistes, à la
46 notoriété desquels ils ont contribué.

47 La Cgt-Culture revendique :

- 48 - Une commission nationale placée auprès du ministre de la Culture (service des musées de France)
- 49 pour vérifier l'authenticité et l'origine des œuvres avant leur acquisition et la suppression des mul-
- 50 tiples commissions d'acquisitions locales.

51

52 **Modèle économique hybride**

53 La Cgt-Culture dénonce la fuite en avant des grands musées, leur modèle de croissance infinie, d'extension
54 des surfaces muséales, de multiplication des expositions temporaires qui attirent de plus en plus de visiteurs
55 se déplaçant en transports souvent polluants, tout comme les œuvres empruntées. La recherche de finance-
56 ments extérieurs ne doit en aucun cas conduire des personnels des musées à des compromis contraires aux
57 exigences éthiques et aux critères déontologiques du service public. Cependant, les grands musées nationaux
58 sont actionnaires de l'agence France-Muséums, une société commerciale qui prospecte de nouveaux marchés.

59

60 **Un secteur non-marchand**

61 La mission et l'activité d'un musée national est une mission de service public qui nécessite un financement
62 public, car elle est non-marchande et non susceptible, quelle que soient les modalités selon lesquelles elle est
63 accomplie, de susciter un bénéfice ou un profit. Tout musée national doit garder toujours l'entière maîtrise de
64 ses activités, sans se rendre dépendant du clientélisme des multiples contributeurs à son financement, qu'il
65 s'agisse d'entreprises privées nationales ou de firmes internationales. Il ne doit pas se rendre vulnérable aux
66 exigences croissantes des pourvoyeurs de fonds, ni à l'origine incertaine de flux financiers complexes ; il ne
67 doit pas s'exposer aux aléas et aux secousses de troubles géopolitiques. Cette recherche de rendement conduit
68 certains établissements à exploiter leur nom comme une marque commerciale. Des musées ouvrent des
69 succursales à l'étranger contre rémunération, sans que leurs intérêts matériels et moraux soient toujours
70 sécurisés, par défaut de vigilance. Le financement et la gestion de nombreux musées nationaux sont devenus
71 hybrides : la part des ressources propres dépasse souvent 50% du total lorsque le tourisme tourne à plein
72 régime. Plus l'autofinancement augmente, plus les subventions d'État se réduisent.

73 La Cgt-Culture revendique :

- 74 - La primauté des subventions d'État pour le fonctionnement et que les ressources propres restent un
- 75 complément de financements, notamment pour l'investissement.

76

77 **Levée de fonds et optimisation fiscale : des musées pour tous !**

78 La recherche de fonds propres a contraint les établissements à multiplier les stratégies de levées de fonds
79 pour assurer leur équilibre budgétaire - notamment sur leurs investissements -, en faisant entrer le privé dans
80 la sphère publique par le biais du dispositif mécénat – en réalité du parrainage (*sponsoring*) le plus souvent,
81 tant le don est fort peu désintéressé : l'entreprise « mécène » retire d'importantes exonérations fiscales de sa
82 contribution ainsi que des contreparties parfois disproportionnées, et au surplus un bénéfice publicitaire cor-
83 rigeant une image dégradée. Autant de manque à gagner pour l'État (900 millions € par an en moyenne entre
84 2003 et 2018, "grâce" à la loi Aillagon), donc aux frais du citoyen contribuable. Le mot « parrain » (*sponsor*)
85 est certes moins noble que « mécène », mais c'est ainsi : mécénat et parrainage sont deux notions différentes,
86 et il faut cesser de faire passer des intérêts commerciaux d'image, de prestige et d'optimisation fiscale pour
87 de la générosité.

88 L'accès des publics les plus éloignés de la culture générale de la société implique que des partenariats
89 conventionnés doivent être établis avec les collectivités territoriales, ainsi qu'avec les structures et associations
90 du champ social, et avec d'autres ministères : Éducation, Justice (PJJ), Santé... en faveur des publics empêchés,
91 du fait d'un handicap (moteur ou mental) ou d'une impossibilité à se déplacer librement (patient.e.s
92 hospitalisé.e.s, résident.e.s d'EHPAD, personnes sous-main de justice).

93

94

- 95 La Cgt-Culture revendique :
- 96 - La suppression de ces niches fiscales et la réaffectation des recettes fiscales générées (900 millions €
- 97 / an) en subventions publiques au réseau des musées nationaux ;
- 98 - La consolidation et la valorisation des services éducatifs et de médiation culturelle des musées ; la
- 99 cohérence, la vitalité et la continuité de leurs actions doivent être une des priorités de leurs objectifs.
- 100 Ces missions sont très larges : elles vont de l'éveil artistique à la formation pré-professionnelle, en
- 101 passant par l'insertion.
- 102

103 **EMPLOIS ET METIERS : DES CONCOURS POUR TOUS LES BESOINS PERMANENTS**

- 104 La Cgt-Culture revendique :
- 105 - L'organisation régulière de concours afin d'assurer le renouvellement des effectifs des services, autant
- 106 les remplacements de tous les départs (retraites, mutations...) que les extensions de besoins et d'ac-
- 107 tivités. Afin de renforcer leur attrait face au recul des vocations, les concours doivent assurer des pers-
- 108 pectives d'évolution réelle et valorisante de la carrière de chaque lauréat ;
- 109 - L'organisation de concours pour répondre aux nouveaux besoins en compétences techniques, admi-
- 110 nistratives ou scientifiques pour lesquelles il n'existe pas toujours de corps de fonctionnaires ou de
- 111 spécialités. Ces besoins doivent donner lieu à la création de corps spécifiques ou de spécialités et des
- 112 concours de recrutement statutaires afférents, externes et internes.
- 113 - Pour le développement des activités de démocratisation culturelle (jeune public, champ social...), le
- 114 recrutement des personnels qualifiés ; le rôle clé des médiateurs culturels doit être mieux reconnu,
- 115 par une revalorisation de leur statut d'emploi pérenne répondant à des besoins permanents, et de
- 116 leurs missions.
- 117 - Un plan de formation professionnelle transversal aux musées, adapté aux spécificités des métiers.
- 118

119 **Pour un plan de résorption de la précarité**

120 L'emploi temporaire sur contrat saisonnier est en constante augmentation, non en raison d'une hausse des

121 activités saisonnières, mais du fait d'une précarisation de l'emploi permanent. Ces salariés saisonniers sont à

122 + de 50% des jeunes de moins de 25 ans (étudiants mais aussi chômeurs en recherche d'emploi), et aussi de

123 nombreux seniors. Qu'il s'agisse de saisonniers d'une seule saison ou de multiples saisons, les problèmes sont

124 les mêmes : salaires au SMIC, qualifications non reconnues, précarité des contrats courts souvent à temps

125 incomplet imposé pour les besoins des plannings. L'emploi temporaire sur besoin occasionnel pour les expo-

126 sitions temporaires est en réalité souvent un besoin permanent, compte tenu du nombre d'expositions an-

127 nuelles dans les sites et des durées de montage et démontage.

128 La Cgt-Culture revendique un plan durable de résorption de la précarité de ces contrats fractionnés en courtes

129 durées et à temps incomplet imposé.

130

131 **L'abus des emplois hors plafond « mécénés »**

132 Le dispositif des emplois mécénés est fondé juridiquement sur des missions temporaires liées à un projet

133 spécifique exceptionnel nécessitant des compétences spécialisées, pointues et de haut niveau (informatique,

134 architecture et travaux...) L'emploi « mécéné » génère des exonérations fiscales avantageuses pour l'entreprise

135 « mécène » qui les finance et ont donc un coût fiscal pour le contribuable. La Cgt-Culture conteste le recours

136 abusif et détourné, comme variable d'ajustement de gestion ordinaire des missions statutaires d'accueil-

137 surveillance des espaces publics d'expositions temporaires, et de préposés-vestiaires, sur des contrats courts

138 à temps partiel au SMIC.

139

140 **Externalisations**

141 La Cgt-Culture revendique la réinternalisation de missions permanentes externalisées par certains musées :

142 caisse-contrôle, vestiaire, accueil, surveillance des abords et des accès, surveillance de salle, installation-mo-

143 ntage d'œuvres d'art, médiation culturelle...). Nous réaffirmons notre opposition à cette gestion libérale desti-

144 née, sous couvert d'économies financières et de qualité de service jamais démontrées, à détruire des postes

145 de service public, à privatiser les missions des personnels et à alimenter économiquement le secteur privé

146 avec des budgets publics. La Cgt-Culture alerte, avec la Cgt-Spectacle, sur le recours abusif à la sous-traitance
147 et à l'auto-entrepreneuriat pour la programmation de spectacles et d'événements dans les musées.

148

149 **SALAIRE**

150 Nous contestons le déploiement d'une politique de rémunération basée sur la hausse de la part des primes
151 individuelles, au détriment du traitement de base, écrasé et qui pour beaucoup d'agents se smicardise. De
152 fait, les primes se substituent aux augmentations salariales (valeur du point d'indice). L'aplatissement des car-
153 rrières génère un sentiment de stagnation, qui créent de fortes frustrations et de la démotivation, que ne com-
154 pense nullement la distribution de primes et qui concourent à affaiblir le niveau des pensions.

155 Le *New public management* a conduit au déploiement dans les établissements muséaux de primes variables,
156 modulables et non soclées, attribuées à la performance et au mérite individuel. En dix ans, le volet indemni-
157 taire des agents titulaires est passé de 8% à 15% de la rémunération pour la catégorie C, et de 14 à 25% pour
158 la catégorie A. Faire bien son travail ne suffit pas ou plus ; il faut intensifier le travail, en raison des postes
159 vacants non pourvus. Le surtravail s'intensifie par manque d'effectifs. Les primes variables sont source de
160 potentielles discriminations (par exemple sur l'état de santé, ou sur le temps partiel), à la main des respon-
161 sables hiérarchiques N+2, dans une certaine opacité ; elles affaiblissent la cohésion des équipes.

162 La Cgt-Culture rappelle :

- 163 - La vigilance nécessaire dans les conseils d'administration sur la gestion directe de la masse salariale
164 par les établissements et les grilles de rémunération déplafonnées pour les contractuels, qui favori-
165 sent l'entre soi des recrutements.

166 La Cgt-Culture revendique :

- 167 - L'intégration des primes et services faits dans l'assiette des cotisations du traitement pour une meil-
168 leure contribution à la pension civile ;
- 169 - La revalorisation *a minima* au taux de l'inflation de l'indemnité pour travaux supplémentaires, noc-
170 turnes, jours fériés, travail dominical et le taux horaire des privatisations / locations d'espaces muséo-
171 graphiques (« heures mécénées ») avec application du taux majoré dès 22h et non plus minuit.

172

173 **CONDITIONS DE TRAVAIL**

174 Les ressources propres sont devenues la pierre angulaire des investissements. En matière de travaux, les fi-
175 nanceurs privés achètent du prestige ; ils soutiennent les rénovations d'espaces muséaux de chefs-d'œuvre,
176 dont refaire la couleur des cimaises est la signature de biens des présidents de musée fraîchement nommés.
177 En revanche, l'entretien des bâtiments, les réparations liées à la vétusté, moins chic et moins médiatisable,
178 sont fréquemment reportés à long terme.

179 La Cgt-Culture revendique :

- 180 - La priorité dans les plans décennaux d'investissement, pour chaque musée national, de l'entretien du
181 clos et couvert, la lutte contre les infiltrations, les fissures et la corrosion, la réfection des locaux tech-
182 niques et de travail, des salles de repos et des sanitaires, des vestiaires et des douches, l'amélioration
183 de l'isolation thermique et phonique, ce pour chaque musée.

184

185 **La digitalisation ne doit pas marginaliser la présence humaine**

186 Le déploiement du télétravail a connu un essor important dans le secteur public, répondant aux aspirations
187 des agents pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, en s'affranchissant notamment des trajets
188 domicile-travail. Cet essor a des conséquences sur la cohésion des collectifs de travail et il est source d'inéga-
189 lités entre agents publics : les agents aux missions de terrain et d'accueil du public se sentent invisibilisés,
190 oubliés et dévalorisés. Ils vivent comme une injustice d'être exclus de la possibilité d'organiser leurs modalités
191 de travail avec souplesse, à distance. Leurs métiers perdent de l'attractivité.

192 La Cgt-Culture revendique (au même titre qu'il existe une indemnité de télétravail) :

- 193 - La valorisation financière des métiers non-télétravaillables, au contact du public en « première ligne »,
194 la proximité avec les usagers étant essentielle au modèle du service public muséal.

195



LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 34

Les services déconcentrés de la culture

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 Les DRAC appliquent la politique du ministère en régions sous la double tutelle : administration centrale et
3 préfecture de régions. Ils concentrent donc toutes les compétences et toutes les filières métiers du Ministère
4 de la Culture. La charte de déconcentration définit le rôle respectif de chaque tutelle avec, depuis 2015, un
5 fort accroissement du pouvoir des préfectures au point d'éclipser celui du ministère. La perte d'autonomie en
6 communication et disparition du logo culture, la répartition des budgets de subvention, ceux de
7 fonctionnement (y compris ceux de déplacement ce qui n'est pas sans poser de problème pour l'exercice des
8 missions), les travaux dans les locaux qui se font plus lentement au détriment de l'hygiène et des conditions
9 de travail, la répartition des effectifs, la mutualisation des moyens et organisation des services, les projets de
10 service, sont désormais sous la responsabilité des préfectures de régions.

11 Une vision interministérielle et territorialisée de la culture sous la tutelle du ministère de l'intérieur prend donc
12 le pas sur une politique nationale menée par le ministère, accentuée par l'absence de directive nationale
13 d'orientation depuis 2015, qui permettait de déployer et d'adapter les politiques ministérielles en région.

14 Les SG des DAC de l'outre-mer et la logistique de la Drac IdF ont été fondus dans des SG commun avec les
15 préfectures, bureaucratissant toutes les démarches professionnelles des agents. Ce processus a même abouti
16 à l'absorption de la DAC Guyane dans une direction des populations où le ministère n'exerce plus sa tutelle.
17 C'est la fin des politiques culturelles sur ce territoire.

18
19 La gestion des locaux par la Direction Immobilière de l'État (DIE) a radicalement changé l'approche des lieux
20 de travail. On est passé d'une conception de bureaux comme moyen d'exercer des missions à un coût du
21 fonctionnaire qui intègre le nombre de mètres carrés qu'il occupe. Cela a entraîné de nombreux
22 regroupements d'UDAP et depuis peu de DRAC dans des cités administratives ou préfectures, l'intégration de
23 services de l'État dans les locaux des Drac, ainsi que des concentrations de personnel dans les espaces de
24 travail avec des bureaux de moins de 12m². Les nouveaux locaux s'accompagnent souvent d'une perte d'image
25 et d'une diminution de service public, notamment par une baisse des rendez-vous des pétitionnaires. De plus,
26 les relocalisations dans les bâtiments de préfecture posent de nombreux problèmes d'accès au public ce qui
27 entraîne des tensions avec les personnels. L'arrivée du « flex office » va encore aggraver cette situation.

28
29 Avec la fusion des régions L'organisation des DRAC a été modifiée en profondeur : rajouts d'échelons
30 intermédiaires entraînant un allongement des chaînes hiérarchiques, une organisation multi-sites qui ne
31 facilite pas le travail et augmente le nombre de déplacements.

32
33 Certaines collectivités territoriales souhaitent prendre directement en charge certaines missions des DRAC, à
34 l'instar de la Bretagne ou encore la région PACA. Cela touche pour l'instant les industries culturelles (cinéma
35 et livre et lecture) en Bretagne et les tentatives en PACA de récupérer l'ensemble des missions du ministère de
36 la Culture ont échoué.

37
38 En termes de politiques publiques, l'inégalité d'accès des citoyens à la culture perdure et s'aggrave du fait de
39 la métropolisation.

40 Les DRAC répondent de plus en plus de manière bureaucratique aux différents partenaires. La préoccupation
41 de démocratisation de la culture est le plus souvent absente de la réflexion en DRAC et n'oriente pas les choix
42 organisationnels et la répartition budgétaire.

43 Au lieu d'une élaboration des politiques publiques entre administration centrale et services déconcentrés que
44 nous appelons de nos vœux, une déconcentration des labels et autres dispositifs nationaux affaiblit
45 considérablement l'administration centrale et une expertise nationale. En DRAC, le travail s'accroît sans
46 effectifs supplémentaires et la seule boussole devient la préfecture.

47
48 Les mutations numériques ne simplifient pas forcément le travail des agents et apportent le plus souvent de
49 la lourdeur, cela est particulièrement vrai pour Chorus, Chorus DT, ARP., Patromum et les démarches de
50 simplifications administratives. L'omniprésence de l'outil informatique provoque un repli sur soi des agents,
51 un manque d'échanges entre collègues et abîme les collectifs de travail. La charge mentale induite par leur
52 utilisation massive augmente considérablement.

53
54 Sous ces effets conjugués, les conditions de travail se dégradent avec perte de sens, isolement accru, sentiment
55 d'insécurité et de dépossession multipliant les cas de souffrance ou de surmenage.

56
57 Les instances représentatives des personnels jouent souvent le rôle de chambre d'enregistrement et
58 découragent l'implication militante. Dans certains cas, une discrimination syndicale s'exerce à l'encontre des
59 militants de la CGT. Depuis les élections professionnelles de 2018, La CGT est le seul syndicat avec un réseau
60 national dans les services déconcentrés. En 2022, le référendum a conforté la première place de la CGT dans
61 les services déconcentrés et montre l'attachement des agents au dialogue social avec un taux de participation
62 de 73 % en moyenne, ce qui est un encouragement à la syndicalisation CGT.

63
64 La CGT-Culture imagine les DRAC comme porteuses de mixité sociale, du vivre ensemble, du développement
65 de l'éducation culturelle pour tous, tout au long de la vie. La culture permet de créer du désir et de l'envie chez
66 les populations délaissées sur tous les territoires, elle décroïssonne et devient un vecteur d'émancipation
67 personnelle et sociale. La culture c'est aussi penser le patrimoine comme un tout

68
69 **Nos orientations, nos priorités, nos revendications**

- 70 • Maintenir les DRAC et DAC avec toutes leurs prérogatives dans chaque région et préserver des sites
71 distants généralistes qui reprennent la totalité des fonctions des Drac sans spécialisation afin de
72 maintenir un service public de qualité et de proximité
- 73 • Conserver une UDAP par département et refuser tout déménagement en cours et à venir qui ne soit
74 pas dans un site patrimonial et ne répondant pas aux missions
- 75 • Définir une nouvelle directive nationale d'orientation (DNO)
- 76 • Redonner toute sa place au ministère au détriment du pouvoir exorbitant des préfets et face au
77 désengagement du champ culturel par de nombreuses collectivités territoriales; refuser toute
78 délégation ou transfert de compétence afin de préserver l'égal accès à la culture
- 79 • Renforcer les budgets sur la base d'une péréquation nationale par rapport au nombre des habitants
80 et redéployer les subventions vers les zones rurales et périurbaines les plus délaissées
- 81 • Augmenter les effectifs nécessaires dans tous les secteurs afin de répondre aux missions et à leurs
82 évolutions réglementaires, législatives et numériques, former à la prise de poste et tuer les départs
83 en retraite
- 84 • Organiser des concours réguliers dans tous les corps présents dans les services déconcentrés afin
85 d'avoir des cadres d'emplois pérennes et statutaires
- 86 • Donner des moyens matériels décents (fournitures, informatiques, propreté des locaux...) pour
87 l'accomplissement des missions de service public et la qualité de l'accueil
- 88 • Revaloriser la carrière des agents par un alignement du régime indemnitaire sur celui d'autres
89 administrations régionales (intérieur et finances doivent être les références)
- 90 • Augmenter les promotions des agents et prioriser la formation professionnelle, favoriser les
91 détachements au sein du ministère de la culture entre opérateur, administration centrale et DRAC
- 92 • Renforcer les compétences métier et les coordinations en refusant les polyvalences inter-disciplinaires
93 et les grands services uniques qui amenuisent l'expertise, point fort des DRAC

- 94
- 95
- 96
- 97
- 98
- 99
- Rétablir et étendre la maîtrise d'ouvrage État dans le domaine patrimonial, y compris en modifiant la loi
 - Redonner un vrai rôle de dialogue social aux instances représentatives du personnel et protéger élus et militants, alerter et enquêter sur la situation des agents en privilégiant les procédures de danger grave et imminent



LIVRET 3 RÉSEAUX DE LA CULTURE

FICHE N° 35 Soutien à la création

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 Le ministère de la culture poursuit une politique en co-construction avec les collectivités territoriales,
3 de soutien à la création, visant à favoriser la création artistique, à lui donner, sur l'ensemble du
4 territoire, un large accès, ainsi qu'à développer et diversifier les publics. L'action du ministère se
5 caractérise par une grande variété de modes d'intervention, sans équivalent à l'étranger. La politique
6 mise en œuvre s'appuie sur l'AC, les Drac et les EP dans les domaines suivants : arts visuels, danse,
7 métiers d'art, musique, théâtre, spectacles, design, mode. Le soutien à la création est porté aussi dans
8 l'architecture, le cinéma, l'audiovisuel, la création littéraire et les industries culturelles.

9

10 **La création artistique signe d'une société vivante**

11 Une politique publique de la création artistique au service de toutes les populations passe par :

- 12 • L'affirmation de la liberté de création (et de la liberté de programmation qui en est indissociable)
13 et la mise en œuvre des moyens permettant à cette liberté de s'exercer pleinement (à l'heure où
14 les attaques contre des spectacles, des expositions ou des lieux culturels se multiplient, de la part
15 d'exécutifs locaux ou de mouvements d'extrême-droite, cet objectif revêt une importance
16 cruciale)
- 17 • Un soutien à la création des œuvres
- 18 • L'accompagnement des artistes tout au long de leur parcours professionnel, en tenant compte des
19 temps familiaux – dont la difficulté de conciliation avec les obligations professionnelles conduit
20 trop souvent les femmes à renoncer à leur carrière – mais aussi de fin d'activité
- 21 • Un soutien aux établissements produisant, coproduisant et/ou accueillant ces œuvres ou des
22 programmations associant la création artistique et la médiation auprès des populations, avec le
23 souci d'une plus large diffusion
- 24 • Le développement des pratiques artistiques et de la créativité, dans un but d'épanouissement
25 personnel (la liberté de création est une liberté pour tous)
- 26 • Un accès facilité aux formations artistiques initiales et supérieures professionnalisantes ; la
27 diversification du profil sociologique des étudiants accédant aux écoles d'art, aux Conservatoires
28 nationaux supérieurs de musique et danse et celui d'art dramatique tant pour des raisons d'égalité
29 que pour enrichir et stimuler la création, doit être activement recherchée.
- 30 • L'essor des résidences d'artistes dans tous les territoires et dans les milieux du travail
- 31 • L'accompagnement de l'écosystème de la création artistique dans sa transformation écologique
- 32 • Un encouragement actif à l'engagement des créateurs dans la conception d'une vie sociale
33 durable, équitable et renouvelable
- 34 • Le soutien public à la création artistique professionnelle, sans renoncer aux valeurs d'exigence et
35 de qualité qui le fondent, doit prendre en compte la société dans la diversité de ses expressions
36 culturelles, pour favoriser une création plurielle, représentative du monde d'aujourd'hui

37

38 Une vigilance doit être portée à ce que ce soutien bénéficie à l'ensemble des territoires, notamment
39 ceux – espaces ruraux, villes petites et moyennes, outre-mer – longtemps délaissés au profit des grands
40 centres urbains. La vie artistique ne peut se réduire aux métropoles. Le rôle de l'État est essentiel à cet
41 égard : il est le garant d'un développement équilibré et solidaire des territoires de la République.

42 Une politique publique de la création artistique soucieuse d'assurer aux travailleurs des arts et de la
43 culture – auteurs, artistes créateurs et interprètes, techniciens – de bonnes conditions d'exercice de

44 leur profession qui supposent une protection sociale étendue, quel que soit leur statut. La juste
45 rémunération des artistes-auteurs demeure une priorité.

46
47 Le ministère de la Culture joue un rôle fondamental dans le dispositif national de soutien public à la
48 création artistique, à l'échelon central comme dans les services déconcentrés. Ses missions, ses
49 moyens humains et budgétaires doivent être renforcés, notamment au regard de l'objectif de
50 transformation écologique (atténuation des impacts, adaptation aux bouleversements à venir) que le
51 secteur de la création, comme tous les autres, est appelé à opérer rapidement.

52
53 Les logiques d'appel à projet, qui se sont multipliées ces dernières années, fragilisent le secteur culturel
54 et de la création et doivent être mieux encadrées. Le subventionnement des structures culturelles doit
55 privilégier le fonctionnement et les objectifs de moyen-long terme.

56
57 Le mécénat, qui bénéficie d'exonérations fiscales, offrant la possibilité aux entreprises de baisser leurs
58 impôts, a connu un développement important depuis la loi de 2003. Ce financement privé des
59 établissements culturels doit être mieux encadré, évalué et contrôlé. Il ne doit en tout état de cause
60 pas venir combler les manques dus à la baisse des crédits publics pour la culture.

61
62 Les arts et la culture ont une incidence sur le dynamisme de l'économie, mais ne doivent pas lui être
63 asservis sous la forme de productions culturelles standardisées instaurant un rapport de
64 consommation et mues par des logiques de profit. Des liens plus étroits avec le secteur non lucratif de
65 l'économie sociale et solidaire, celui des tiers-lieux culturels ou les démarches en faveur des communs
66 pourraient être recherchés, en veillant à ce que le financement public de la culture reste la norme.

67
68 Les arts et la culture contribuent également de façon significative à l'emploi, à l'émancipation, à
69 l'innovation et la cohésion sociales. À ce titre, ils exigent de l'État un investissement accru.

70 Enfin, une plus grande ouverture aux secteurs de l'enseignement, de l'éducation populaire et de la
71 jeunesse devrait guider l'action du ministère de la Culture, dans l'objectif de favoriser un échange
72 fructueux entre les différentes formes de pratique des arts, professionnelles ou non.

73
74 **Des luttes à mener**

- 75 • Les emplois concernent différents statuts (titulaires, contractuels, salariés de droit privé) et très
76 nombreux métiers. Le désengagement de l'Etat, les suppressions de postes, mettent en danger
77 l'expertise et la transmission des savoir-faire, dans nombreux métiers et dans les personnels du
78 ministère. Les évolutions technologiques remettent souvent en cause les droits sociaux acquis
79 (l'intelligence artificielle, etc.)
- 80 • Dans le service du ministère, avec les suppressions de postes nous constatons un développement
81 de la précarité, une augmentation des inégalités, une forte augmentation de la charge de travail
82 qui créent des difficultés pour assurer les missions. Un exemple : en 2019 des mesures ont été
83 déconcentrés de l'AC vers les Drac mais il n'y a pas eu de création de postes ainsi que manque de
84 marge de manœuvre des DRAC
- 85 • Nous devons continuer à travailler avec les camarades de la Cgt Spectacle et le SNJ CGT pour des
86 politiques culturelles que soutiennent pleinement la création et créent des nouveaux droits
87 sociaux



LIVRET 4

RESOLUTIONS

RESOLUTION N° 1 : Situation internationale

RESOLUTION N° 2 : Culture

RESOLUTION N° 3 : Vie syndicale



RESOLUTIONS

Résolution 1 SITUATION INTERNATIONALE

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2 Après le krach des subprimes de 2008, après le Covid et l'effondrement économique de 2020, le
3 capitalisme est entré dans une nouvelle phase de sa crise. Celle des affrontements de plus en plus
4 directs entre impérialismes pour redessiner la carte de l'exploitation des richesses et des peuples.
5 Le monde est le terrain de la guerre généralisée que se livrent les principales puissances impérialistes
6 USA, Chine, UE, Russie, France, Grande-Bretagne. De ce point de vue, les répercussions mondiales de
7 l'invasion de l'Ukraine par les troupes de Vladimir Poutine en février 2022 sont évidentes pour
8 chacun.e, comme le sont également les événements en cours sur le continent africain, ou les
9 manœuvres militaires dans le détroit de Taïwan.
10 À la fois causes et conséquences de la crise capitaliste, la baisse du taux de profit, la saturation des
11 marchés, la baisse de l'activité économique, l'hyperinflation, la hausse des prix de l'énergie et de
12 toutes les matières premières, plongent l'humanité dans la pauvreté, la faim, la guerre.
13
14 Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation
15 fondamentale des Etats et des institutions internationales. Le retour de la France dans le
16 commandement intégré de l'OTAN est en contradiction avec la construction de ce monde de paix.
17 L'OTAN symbole du passé et de la guerre froide doit être dissoute. La paix est la condition préalable
18 de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.
19
20 Évidemment, les capitalistes veulent faire payer aux peuples la crise dont ils sont à l'origine. Les pires
21 politiques anti-sociales et anti-ouvrières dictées par le FMI et la Banque Mondiale sont brutalement
22 appliquées par les gouvernements. Pendant que 2 milliards d'êtres humains vivent sous le seuil de
23 pauvreté et que près de 500 millions d'enfants subissent l'extrême pauvreté, les 10 personnes les plus
24 riches du monde possèdent plus que les 3,1 milliards de personnes les plus pauvres.
25 Ainsi, selon l'OIT, l'économie informelle emploie plus de 2 milliards de personnes. C'est donc 61 % de
26 la population active mondiale qui se trouve privée de toute protection sociale, de droits au travail et
27 de conditions de travail décentes. Toujours selon l'OIT, 93 % de l'emploi informel se trouvent dans les
28 pays pauvres ou émergents. En Afrique, 85 % des emplois sont informels ; 68 % en Asie, dans le
29 Pacifique ainsi que dans les États arabes ; 40 % pour les Amériques ; 25 % en Europe et en Asie centrale.
30
31 La crise sanitaire qu'il y a eu c'est avant tout une crise systémique, celle d'un modèle à bout de souffle,
32 celui du capitalisme, un modèle dont les dommages au développement culturel, à l'environnement et
33 aux êtres vivants s'apparentent désormais à un écocide.
34 Il faut porter le droit à un développement humain durable rompant avec les politiques économiques
35 actuelles pour les fonder sur des modalités de production et une exploitation des richesses plus
36 équitables, tout en anticipant les transitions nécessaires, de manière à ce qu'elles ne portent pas
37 préjudice aux salariés et à leurs familles. Ce droit doit permettre de répondre aux besoins d'aujourd'hui
38 sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs.
39
40 Partout dans le monde, les travailleuses et travailleurs, retraité.e.s, jeunes, se lèvent et exigent le
41 respect de leurs droits démocratiques et sociaux, climatiques et environnementaux, du droit syndical,
42 revendiquent l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, revendiquent des augmentations
43 de salaires, des protections sociales et des services publics, des conditions de travail décentes. Partout,

44 les grèves, manifestations et mouvements démocratiques sont réprimés violemment comme à Hong-
45 Kong, au Pérou, au Myanmar, en Iran, au Bélarus, en Palestine, au Zimbabwe, mais aussi en France.

46
47 Face à la dictature des multinationales, face aux impérialismes, face à la guerre, les travailleuses et
48 travailleurs de tous les pays doivent s'unir. Or, le syndicalisme mondial incarné notamment par la CSI
49 et la FSM est profondément divisé, ouvertement intégré aux appareils d'état et aux institutions
50 internationales. En définitive, CSI et FSM sont les mêmes impasses. C'est par une action organisée,
51 consciente, que le combat pour l'indépendance des syndicats doit être mené dans toutes les
52 organisations nationales et internationales afin de briser les chaînes qui lient le sort des exploité.e.s à
53 celui de leurs exploités. C'est par un syndicalisme indépendant, de classe et de masse, de
54 revendications et d'actions, authentiquement internationaliste, que la classe ouvrière mondiale
55 conquerra son émancipation.

56
57 En Europe, la politique réformiste et d'adaptation de la CES aux besoins du capitalisme a abouti, en
58 plein Covid, à une cogestion directe de la crise. En effet, la CES revendique dans les textes de son 50^e
59 Congrès (23-26 mai 2023, Berlin) avoir « *stimulé l'UE* » à : développer des aides pour les États membres
60 pour se remettre de la pandémie ; atténuer les risques de chômage par l'accès à des prêts à taux
61 avantageux pour les états ; à introduire de la souplesse quant à l'application des règles de gouvernance
62 économique (la règle des 3 % de déficit public, etc.) En résumé, la CES revendique la paternité du plan
63 de sauvetage du capitalisme européen (juillet 2020) qui a coûté 750 milliards d'euros et que les
64 travailleurs et leur famille doivent aujourd'hui, seuls, rembourser ! Bas salaires, chômage, précarité,
65 liquidation des droits sociaux, casse des services publics, coupes des budgets sociaux, la saignée des
66 peuples est générale. Et ce n'est que le début car après l'invasion par l'armée russe de l'Ukraine, la CES
67 estime que : « *même si le taux d'augmentation des prix ralenti, il y aura une baisse à long terme du*
68 *niveau de vie en l'absence de salaires plus élevés, d'une garantie de sécurité de l'emploi et des revenus,*
69 *et d'une action de l'UE sur les dimensions sociales d'urgence.* » Que propose concrètement la CES pour
70 organiser les travailleuses et travailleurs contre le patronat européen ? Rien qui soit à la hauteur de la
71 paupérisation des conditions matérielle d'existence subie par la classe ouvrière européenne.

72
73 **Le service public culturel et la culture sont essentiels pour l'avenir de la société**

74
75 En ce qui concerne notre champ de syndicalisation, les actions de solidarité et les contacts étroits liés
76 depuis de très nombreuses années avec nos organisations sœurs en Italie (la FP CGIL MiC) et au
77 Royaume-Uni (le PCS Culture Group), nous ont permis de nous adresser à la Fédération Européenne
78 des Syndicats de la Fonction Publique (EPSU) pour l'inviter à travailler à l'échelle continentale sur les
79 enjeux du service public culturel, de son renforcement, pour le développement de la culture, pour la
80 conquête de nouveaux droits culturels, pour l'emploi pérenne et des conditions de travail décentes
81 pour tous les salariés et agents publics du secteur. La culture est un phénomène social qui, pour la
82 classe ouvrière, est une aspiration à la liberté, à la paix et au bien-être. Pour la réaction, la culture c'est
83 de la morale, du business, de la politique, et avant tout, un outil de domination. Défendre la culture et
84 son accès à toutes et tous, c'est défendre une barricade dressée face à la droite, l'extrême-droite et
85 les patrons. C'est le sens profond de notre appel unitaire international du 27 octobre 2020.

86
87 Dans une société de plus en plus fermée, minée par les divisions et la tentation d'aller vers des
88 politiques plus autoritaires, nous affirmons que la culture et donc les politiques culturelles et le service
89 public culturel restent indispensables pour construire un avenir pacifique et libre.

90 La montée de l'extrême droite dans les pays européens et même plus largement dans le monde est un
91 fait incontestable. Les forces réactionnaires et l'extrême droite ne s'y trompent pas : ils se saisissent
92 du malaise de sociétés à bout de souffle et du désarroi des populations pour mener frontalement la
93 bataille culturelle sur un axe identitaire. Nous portons une histoire de luttes contre l'extrême droite et
94 des valeurs universelles de solidarité, de fraternité, d'égalité entre les salariés, par-delà leur statut,
95 leur origine, leur nationalité, leurs opinions philosophiques ou religieuses. On mesure ainsi les

96 conséquences politiques et démocratiques d'une construction européenne centrée quasi
97 exclusivement sur l'économie et largement inspirée par l'idéologie ultra libérale.
98 On voit clairement l'importance primordiale de lutter pour une Europe sociale et culturelle et pour un
99 service public de la Culture irriguant l'ensemble du continent.

100
101 L'affirmation de la liberté de création (et de la liberté de programmation qui en est indissociable) et la
102 mise en œuvre des moyens permettant à cette liberté de s'exercer pleinement (à l'heure où les
103 attaques se multiplient, de la part d'exécutifs ou de mouvements d'extrême-droite, cet objectif revêt
104 une importance cruciale).

105
106 Les travailleurs/euses culturel-le-s nous aident à préserver le passé, à réfléchir sur ce que nous sommes
107 et à imaginer notre avenir ; ils méritent d'être reconnu(e)s pour leurs contributions uniques et
108 essentielles à la société et d'être traité(e)s avec dignité sur le lieu de travail.

109 Le recul progressif des politiques publiques culturelles au profit de modèles relevant du privé dans la
110 gestion de l'offre culturelle a produit un phénomène général de dumping salarial, de précarité et de
111 perte des droits des travailleurs.

112
113 Les travailleurs de la Culture doivent collaborer sur la nécessité d'un service public culturel, mettre en
114 commun les diverses problématiques similaires et construire ensemble les luttes.

115 Les évolutions technologiques remettent souvent en cause les droits sociaux acquis au contraire de
116 porter le progrès. Exemple la lutte des scénaristes et l'utilisation de l'intelligence artificielle aux USA.
117 Mais d'autres métiers sont touchés et de façon planétaire, Les frontières existent pour les êtres
118 humains qui cherchent à fuir les guerres, la pauvreté et veulent vivre dignement mais n'existent pas
119 concernant l'exploitation des travailleurs.

120
121 Tout doit être mis en œuvre pour faciliter et favoriser la mobilité et les échanges des étudiants et
122 professionnels de la culture.

123
124 C'est essentiel de travailler à l'unité des travailleurs des services publics culturels et des secteurs de la
125 culture pour construire des plateformes revendicatives communes pour sortir des politiques
126 d'austérité, de mise en concurrence, de précarité et gagner des nouveaux droits. Nous devons favoriser
127 la syndicalisation des jeunes : le recrutement et la fidélisation des jeunes syndicalistes sont vitaux dans
128 les domaines des services culturels publics, des arts et de la culture ; leur créativité et leur croissance
129 sont un investissement pour les générations à venir.

130
131 Notre lutte contre les modèles de marchandisation de la culture et contre le consumérisme culturel
132 doit dépasser les frontières de nos pays et acquérir une dimension de lutte et de solidarité
133 internationale en défense de tous les travailleurs des services publics de la culture. Nous devons nous
134 inscrire dans la trajectoire des luttes internationales et solidaires des travailleurs.

135
136 **Pour toutes ces raisons, nous, délégué.e.s du 13^e Congrès de la CGT-Culture, disons avec toute la**
137 **CGT :**

- 138
139 • Vive la classe ouvrière mondiale, à bas l'impérialisme !
140 • Troupes russes, hors d'Ukraine, immédiatement et sans condition !
141 • Retrait des troupes de l'OTAN de l'Europe de l'Est !
142 • Troupes françaises, hors d'Afrique !
143 • Droit à l'autodétermination des peuples !
144 • Pour un droit au développement humain durable !
145 • Annulation du paiement de la dette des pays pauvres !



RESOLUTIONS

Résolution 2 CULTURE

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

*La démocratie au cœur des enjeux de transformation du travail et de la société.
Pour une démocratie culturelle*

Préambule

Aujourd'hui, lorsque nous parlons, avec beaucoup d'autres, de démocratie culturelle, nous affirmons une conception de la culture qui permette à chacun de s'inscrire dans le partage et le développement de la culture commune. Se cultiver c'est bien sortir de sa culture propre. Ce n'est pas faire sécession, c'est entrer en partage d'un monde commun. La culture n'est pas un continent à part, si essentiel soit-il. Elle se reçoit dans l'accueil de belles diversités qui irriguent le « tout-monde » et qui sont appelées à inventer un peuple.

Permettre à chacun de se fonder et de se développer comme être de culture, dans son individualité la plus singulière et dans l'hospitalité qu'il offre à la culture d'autrui pour rassembler sans uniformiser, est bien aussi une tâche syndicale.

La Cgt entend prendre toute sa place dans la construction d'une véritable démocratie culturelle.

Il s'agit d'afficher notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. Celles qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leurs apports à la transformation sociale et à l'essor d'une société de progrès. Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture.

Nous revendiquons en même temps l'accès des salariés, des privés d'emploi, des retraités et de leurs familles aux œuvres du patrimoine et de la création artistique et scientifique. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par le seul Diktat de l'audimat.

A l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle. La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation. Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires.

Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

La Cgt revendique la démocratie culturelle, le libre épanouissement des salariés, le droit à choisir, à critiquer, à intervenir sur sa vie et son devenir de salarié et d'individu. C'est le chemin de l'émancipation.

Pour gagner cette autonomie, il faudra mobiliser le système éducatif et les services publics culturels, il faudra associer les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les Comités d'entreprise, renforcer des politiques publiques en direction de la création, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru, assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.

Il faudra porter des exigences fortes vis-à-vis des pouvoirs économiques mais aussi vis-à-vis de l'État et des collectivités territoriales dont les budgets doivent être à la hauteur des enjeux.

(Ce préambule, amendement de la CGT-Culture au 53^e congrès confédéral de mars 2023, n'est pas amendable)

SOMMAIRE

44	
45	
46	THEME 1 TRAVAIL
47	TRANSFORMATION SOCIALE ET LUTTE DES CLASSES
48	DE NOUVELLES FORMES DE PRÉCARITÉ : LE RISQUE DE DISLOCATION SOCIALE
49	DE NOUVELLES FORMES D'EXCLUSION ET DE DIVISION : VISIBLES VERSUS INVISIBLES - INSIDERS VERSUS OUTSIDERS
50	DE NOUVELLES TRANSFORMATIONS : LE NUMÉRIQUE, ENTRE MYTHE ET RÉALITÉ
51	DE NOUVELLES SOLIDARITÉS : PARTAGE ET DÉMOCRATISATION DU TRAVAIL
52	DE NOUVELLES HIÉRARCHIES : LA VERTICALITÉ COMME REPÈRE DE LA PERTE DE SENS
53	SYNDICALISME : QUELLES RÉPONSES NOVATRICES DEVANT CETTE COURSE À L'ABÎME
54	TRAVAIL ET CULTURE
55	LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL : LA PORTE OUVERTE À DE NOUVEAUX DROITS
56	« LE TRAVAIL EST CULTURE » : FAIRE ENTENDRE QUE LE TRAVAIL EST SOURCE DE CRÉATIVITÉ HUMAINE
57	TRAVAIL : ALIÉNATION OU ÉMANCIPATION ET TRANSFORMATION SOCIALE
58	LE TRAVAIL : UN PATRIMOINE MAIS AUSSI DE NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ART, ET UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT
59	CULTUREL ET TOURISTIQUE
60	THEME 2 CULTURE
61	CONSTRUIRE UNE DÉMOCRATIE CULTURELLE SANS RENONCER À LA DÉMOCRATISATION DE LA CULTURE
62	NOTRE AMBITION D'UNE DÉMOCRATIE CULTURELLE DANS UNE SOCIÉTÉ COMME LA NÔTRE, EN 2023
63	FAIRE CULTURE ET FAIRE SOCIÉTÉ DANS UN MÊME ÉLAN : UNE CONCOMITANCE DES EMPÊCHEMENTS
64	LA CULTURE, UN DROIT PRODUCTEUR DE TRANSFORMATION SOCIALE ?
65	QUELLE DÉMOCRATISATION CULTURELLE EN 2023 PORTE LE SERVICE PUBLIC CULTUREL ?
66	LE DEVENIR DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET SON LOGICIEL EN QUESTION
67	APRÈS TOUT, UN MINISTÈRE, À QUOI ÇA SERT ?
68	LA NÉCESSITÉ VITALE D'UNE TRANSFORMATION
69	DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT, ENJEUX ÉCONOMIQUES ET MODÈLE DE SERVICE PUBLIC
70	LA QUESTION TERRITORIALE : RECOMPOSITION DES POLITIQUES ET DE LA GOUVERNANCE — QUID DES COMPÉTENCES
71	PARTAGÉES
72	NON AU DÉPEÇAGE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE PAR LES PRÉFETS : ET QUE VIVENT LES DRAC !
73	L'ADMINISTRATION CENTRALE : TÊTE DE RÉSEAUX
74	THEME 3 DEMOCRATIE
75	DÉMOCRATIE CULTURELLE ET DÉMOCRATIE SOCIALE
76	LA QUESTION DES DROITS FONDAMENTAUX EST CENTRALE ET INTERNATIONALE
77	DES LIENS FONDAMENTAUX À REDÉFINIR, POUR MIEUX LES RENFORCER ET LES DÉVELOPPER
78	STATUT GÉNÉRAL, ENTRE DÉMOCRATIE POLITIQUE ET SOCIALE : AVOIR QUARANTE ANS ET ÊTRE MODERNE
79	STATUT DE L'ŒUVRE ET CITOYENNETÉ : CRÉATION ET DROITS SOCIAUX DES CRÉATEURS EN DÉMOCRATIE SOCIALE
80	

81 *Pour que la démocratie culturelle soit une avancée pour les travailleur·ses, il nous faut poser les enjeux sur le travail*
82 *(thème 1), la culture (thème 2) et la démocratie (thème 3) et les liens qui les unissent en termes de transformation*
83 *et d'émancipation sociales, ou pour le moins, dessiner les contours les plus larges possibles des outils et leviers*
84 *nécessaires à leur appropriation. Les mutations du travail traversent les coopérations au sein même du ministère.*
85 *Notre syndicalisme revendique la centralité du travail et propose de faire du travail un objet de culture dans le*
86 *cadre de la lutte des classes.*
87

88 **THEME 1 TRAVAIL**

89 **Transformation sociale et lutte des classes**

90 **DE NOUVELLES FORMES DE PRÉCARITÉ : LE RISQUE DE DISLOCATION SOCIALE**

91 Nous sommes une organisation de classe et de masse qui oblige à prendre la mesure des mutations du capital et
92 des nouvelles formes de précarité qu'il institue afin de maximiser les profits. La précarité se transforme pour
93 mieux se répandre. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) se banalise. Le morcellement du travail et les
94 horaires discontinus se développent au détriment de la santé des travailleur·ses. Aujourd'hui, le patronat a
95 franchi une nouvelle étape dans la division et la dérégulation du travail : l'ubérisation, qui est encouragée par la
96 politique actuelle. L'ubérisation du travail et de la société vont ensemble. On se prépare à remplacer l'homme
97 par la machine, par les applications, et avant que l'intelligence artificielle ne prenne le pouvoir, à fabriquer un
98 monde où le consommateur implémenté aurait bientôt succédé à l'humain. Le patronat et le pouvoir politique
99 s'appliquent à détruire les valeurs, les schémas et les outils collectifs. Cela passe par une rupture avec le droit et
100 le code du travail. La montée en puissance du statut d'autoentrepreneur est le passage obligé vers la négation
101 du concept de contrat. Les autoentrepreneurs qui sont les prolétaires de cette « économie de plates-formes »
102 n'ont pas le statut de salarié, n'ont donc pas de contrat de travail, pas d'assurance-chômage, pas de congés
103 payés, pas de congés maladie, pas de salaire minimum, et, pas de syndicats. On observe une dégradation inouïe
104 des conditions de travail avec l'accélération de ces modes d'organisation. L'ubérisation de la société et celle du
105 travail sont concomitantes ; c'est un risque majeur de dislocation sociale.

106 **DE NOUVELLES FORMES D'EXCLUSION ET DE DIVISION : VISIBLES VERSUS INVISIBLES - INSIDERS** 107 **VERSUS OUTSIDERS**

108 Aujourd'hui, cohabitent des salariés qui bénéficient d'une couverture sociale et de droits acquis par les luttes –
109 les insiders, et ceux qui se situent à la marge de ces droits – les outsiders. Ce sont des CDD, dont le temps de
110 travail est amputé arbitrairement, des femmes, des vrais-faux stagiaires, des auto-preneurs et les travailleur·ses
111 des entreprises de la sous-traitance au service du ministère de la culture.

112 **DE NOUVELLES TRANSFORMATIONS : LE NUMÉRIQUE, ENTRE MYTHE ET RÉALITÉ**

113 Les écrans, les applications, la réalité virtuelle et les robots ont envahi nos vies. Le numérique modifie les rapports
114 sociaux, bouscule les modèles économiques, les procès de travail, la relation au travail et les relations au travail.
115 Pour la CGT, il s'agit de prendre la mesure de cette double mutation profonde de la société et du salariat. Il faut
116 pouvoir s'abstraire d'une forme de pensée magique - pensée unique aussi – qui masque les effets pervers du
117 numérique sur le monde du travail. Nous devons être capables de nous approprier ces enjeux en gardant comme
118 point de mire l'objectif de l'émancipation des travailleur·ses et la conquête de nouveaux droits et libertés.

119 **DE NOUVELLES SOLIDARITÉS : PARTAGE ET DÉMOCRATISATION DU TRAVAIL**

120 La question de l'organisation du travail, des procès de travail, et de la relation au travail voire du sens du travail
121 lui-même à l'ère du numérique est complexe. Loin de se résumer à l'usage d'outils numériques, la transformation
122 numérique marque l'arrivée, dans l'entreprise, de méthodes de conception, de production, de collaboration et
123 de diffusion qui sont aussi des méthodes de pensée, de travail et d'organisation. Elle est difficile à conceptualiser

124 selon des catégories anciennes parce qu'elle se développe dans des formes nouvelles, difficiles à anticiper. Les
125 impacts majeurs sur le travail sont visibles et devraient s'accroître et s'accélérer. La transformation numérique
126 fait peser des menaces sur le monde du travail et l'économie mais, paradoxalement, elle recèle aussi des
127 potentialités immenses de désaliénation. Les travailleur-ses vont-ils subir de nouvelles formes de domination ou
128 va-t-on se saisir de cette période pour améliorer la qualité du travail tout en réduisant son poids sur nos
129 existences, libérer du temps d'émancipation et de bien être disponible. Pour répondre à ces questions, il serait
130 bon de tirer les leçons de la réduction du temps de travail qui fut une occasion manquée de repenser le travail,
131 la place du travail dans la société, de partager le travail et d'établir de nouvelles solidarités. On imagine les liens
132 et les gains que nous pourrions faire à retourner la transformation numérique à notre avantage. Car libérer le
133 travail fait directement écho à la démocratisation du travail, celle-ci constituant à coup sûr l'un des tremplins
134 essentiels de la démocratisation culturelle que nous revendiquons.

135 DE NOUVELLES HIÉRARCHIES : LA VERTICALITÉ COMME REPÈRE DE LA PERTE DE SENS

136 La difficulté à conscientiser la dimension sociale des mutations du travail avec les travailleur-ses du service public
137 culturel est réelle, ce qui suscite une forme d'autoritarisme de la part de la hiérarchie ; la transformation
138 numérique par exemple est vue sous l'angle technologique évitant ainsi aux employeurs d'aborder la question
139 de la transformation du travail. La finalité du travail est une question prégnante aussi pour les travailleur-ses. Or,
140 l'omniprésence politique de la présidence de la République actuelle crée une forme de thrombose
141 institutionnelle et aboutit à un défaut d'arbitrage, un défaut de porteur de projet et une perte de sens pure et
142 simple. Malgré la perte de sens, les hiérarchies restent très verticales sans offrir des coopérations plus
143 horizontales à même d'offrir aux plus jeunes un service public accueillant et moderne.

144 SYNDICALISME : QUELLES RÉPONSES NOVATRICES DEVANT CETTE COURSE À L'ABÎME

145 Les champions de la guerre économique cherchent à aller plus vite que les sociétés pour les soumettre à leurs
146 intérêts privés après avoir détruit les structures, les systèmes sociaux et paralysé la puissance publique. Les outils
147 technologiques et le numérique apparaissent comme la clé d'un capitalisme reconfiguré. Dans cette course à
148 l'abîme, l'avènement d'un capitalisme total implique l'extension de la pensée unique, le contrôle et la limitation
149 de la démocratie. Cette situation pose la question de la régénération du syndicalisme en général et de celui de
150 la CGT. Comment repenser les formes d'organisation collective ; participer activement à la construction
151 d'alternatives sociales et démocratiques et d'un modèle de développement durable ; organiser les salariés
152 autrement, être à leurs côtés, au plus près de leurs réalités diverses et de leurs besoins sans renoncer au projet
153 de transformation sociale qui nous anime ; mener des campagnes de syndicalisation ; dépasser les divisions et
154 imaginer un nouveau paysage unitaire, en commun... Défendre par tous les moyens les intérêts matériels et
155 moraux de tous les salariés et d'imposer le primat de l'humain sur l'économie reste notre objectif.

156 Travail et Culture

157 LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL : LA PORTE OUVERTE À DE NOUVEAUX DROITS

158 Nous parlons avec difficulté de l'emploi, de la lutte contre le chômage, des discriminations à l'embauche, de la
159 faiblesse des politiques de diversité et la grande précarité. La cause de ces blocages se trouve dans une forme
160 d'appréhension à débattre de la question du travail. C'est paradoxalement parce que nous pressentons que le
161 travail recèle des ressources sociales, culturelles et politiques vertigineuses et inexploitées. La CGT se doit de
162 lever le voile sur le travail, sortir de cette inhibition. C'est là que se joue, entre aliénation et émancipation, une
163 partie décisive pour la collectivité toute entière quant à sa capacité à se défaire de ses chaînes, et à se régénérer.
164 La CGT se doit d'insister sur la centralité du travail en tant qu'il nous permet de faire société. La culture, la science,
165 et la création doivent avoir voix au chapitre à l'entreprise et cela devrait être le rôle des instances représentatives
166 du personnel, ouvertes à tous les salariés sans exclusive, dotées de droits et de moyens nouveaux.

167

168 « LE TRAVAIL EST CULTURE » : FAIRE ENTENDRE QUE LE TRAVAIL EST SOURCE DE CRÉATIVITÉ
169 HUMAINE

170 Le travail est malade de son aliénation par le capital, des injonctions contradictoires et des malentendus dont il
171 est le lieu : sous-emploi chronique/sur-travail ; surqualification/dévalorisation ; temps travaillé/temps libéré ; vie
172 professionnelle/vie privée ; droit acquis-droit nouveaux/dérégulation. Pour autant, il faut affirmer la centralité
173 du travail, agir pour que le sens et la qualité du travail prennent le dessus sur l'employabilité, les gains de
174 productivité et les méthodes de management déshumanisantes. Mobilisons-nous pour mettre au jour la
175 dimension culturelle du travail. Faisons entendre que le travail est source de créativité humaine et composante
176 essentielle du bien-être, et qu'il peut se penser comme une formidable aventure collective. Faire entendre que
177 le travail est culture exige notre participation dans la relation aux artistes et à la création, de s'ouvrir à ce dialogue
178 pour donner à voir les possibilités d'inventivité du travail et son potentiel subversif.

179 TRAVAIL : ALIÉNATION OU ÉMANCIPATION ET TRANSFORMATION SOCIALE

180 Revendiquons qu'une société des travailleur·ses émancipés, c'est une société meilleure des hommes ; là où on
181 fait société, dans la dignité retrouvée et la conscience de sa citoyenneté.

182 LE TRAVAIL : UN PATRIMOINE MAIS AUSSI DE NOUVEAUX TERRITOIRES DE L'ART, ET UN LEVIER DE
183 DÉVELOPPEMENT CULTUREL ET TOURISTIQUE

184 Le travail est un patrimoine : patrimoine vivant, patrimoine matériel et industriel, patrimoine immatériel aussi,
185 conservatoire et lieu de recherche de l'histoire et de la mémoire ouvrière, des luttes et des conquêtes sociales.
186 Ce patrimoine est délaissé, déconsidéré, comme invisible. Le travail a à voir avec les contenus et les explorations
187 artistiques, et les modalités d'organisation de la création, nouvelles ramifications, nouveaux territoires de l'art.
188 C'est aussi un formidable levier de développement culturel et touristique, ce que les professionnels concernés
189 et les collectivités territoriales ont compris. Le ministère de la Culture méconnaît ces enjeux. Nous exigeons qu'il
190 prenne ces trois dimensions à bras-le-corps.

191

192 **RÉSOLUTION POUR SORTIR LE TRAVAIL DE LA LOGIQUE CAPITALISTE, LUI RENDRE SA DIMENSION CULTURELLE**
193 **ET ÉMANCIPATRICE, ET DONNER AUX TRAVAILLEUR·SES LE POUVOIR DE DÉCISION ET D'ORGANISATION DANS**
194 **LEUR TRAVAIL**, la Cgt-Culture réaffirme que notre système de Sécurité sociale basée sur le salaire socialisé
195 constitue un patrimoine collectif « L'organisation de la Sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité
196 nationale. Elle garantit les travailleur·ses et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de
197 réduire ou de supprimer leur capacité de gain. Elle couvre également les charges de maternité. »
198 La Cgt-culture construit les outils pour affronter la réalité du salariat, identifier les nouvelles formes de précarité
199 et les outils pour lutter contre, trouver des réponses adaptées et protéger la santé des travailleur·ses. Elle crée un
200 collectif des autoentrepreneurs, à titre expérimental leur propose la syndicalisation et s'empare des règles de la
201 co-activité pour améliorer les conditions de travail des autoentrepreneurs. Elle s'engage à renégocier et faire
202 appliquer la charte sociale des travailleur·ses des entreprises extérieures.
203 Elle s'engage à poursuivre la réflexion sur la centralité du travail au travers un groupe de travail et une journée
204 d'études pour favoriser la participation des syndiqués à cette question et dessiner le contour de nouveaux droits
205 permettant aux travailleur·ses de s'approprier leur travail. Elle rappelle la dimension culturelle du travail comme
206 levier de transformation sociale et voie et moyen de l'émancipation au travail et de l'émancipation des
207 travailleur·ses.
208 Sur la transformation numérique, elle organisera une journée d'étude pour s'approprier les enjeux et les outils de
209 lutte contre les stratégies patronales qui font du numérique un nouvel instrument de domination ; elle revendique
210 la participation des travailleur·ses à cette transformation afin d'identifier toutes les potentialités d'émancipation
211 tant dans le travail, son organisation, sa qualité, son sens et de nouveaux droits pour ne pas subir de nouvelles
212 formes de domination.
213 La Cgt-Culture poursuit le débat et encourage la participation syndicale dans la réflexion sur la revitalisation du
214 syndicalisme Cgt qui passe avant toute chose par lever les freins à une campagne active de syndicalisation. Elle
215 met tout en œuvre pour faciliter la participation des syndiqués aux formations de luttes contre les idées d'extrême
216 droite.

217 *Elle revendique une réelle prise en compte du patrimoine du travail dans les politiques culturelles et de le rendre*
218 *visible, cherche les voies et moyens pour participer à l'écriture de la mémoire ouvrière au ministère.*

219

220 **THEME 2 CULTURE**

221 *Dire et écrire que le travail est culture, même s'il n'est pas que cela, est déjà une forme de démocratisation. Mais*
222 *la transformation que nous appelons de nos vœux nécessite un changement de logiciel dans les politiques*
223 *publiques culturelles.*

224 **Construire une démocratie culturelle sans renoncer à la démocratisation de** 225 **la culture**

226 **NOTRE AMBITION D'UNE DÉMOCRATIE CULTURELLE DANS UNE SOCIÉTÉ COMME LA NÔTRE, EN** 227 **2023**

228 Le capitalisme se métamorphose et il se donne les moyens d'aller vite au bout de la destruction de nos outils de
229 protection sociale et d'organisation collective de la société. Le culte de l'individu est aussi le culte du
230 consommateur. A l'opposé de ce modèle, nous devons revenir à des besoins authentiques définis collectivement
231 et ayant la vertu du partage, et de la solidarité. Il s'agit de tracer ensemble les contours d'une politique de
232 l'émancipation. La démocratie n'est jamais acquise. Or c'est bien ce combat permanent pour nos libertés et pour
233 nos droits irréductibles qui nous offre la possibilité de la transformer pour mieux la prolonger. Parler de
234 démocratie culturelle en 2023, c'est affirmer avec force et espoir que la culture est la clé d'une société égalitaire
235 et fraternelle tournée vers l'avenir. La culture devrait être une priorité. Ce n'est pas le cas. Nous sommes fondés
236 à le revendiquer mais en reformulant cette idée : qu'est-ce donc qu'une démocratie culturelle ? Affirmer
237 l'exigence d'une démocratie culturelle revient à défendre la démocratie elle-même et son accomplissement au
238 réel. Point de démocratie sans culture : se battre pour une démocratie culturelle ouverte à l'expression libérée
239 et créatrice des cultures dans la richesse et la plénitude de leur diversité est indissociable du combat pour l'essor
240 d'une société pleinement citoyenne, favorisant toute forme de contribution active à la vie de la cité, et
241 l'émergence à de nouvelles modalités d'élaboration des décisions et de gouvernance en proximité de
242 participation et de responsabilité.

243 **Face au capitalisme, faire le projet d'un monde commun**

244 Le capitalisme conduit la planète à sa perte. Face à cette course à l'abîme, faire le projet d'un monde commun
245 est révolutionnaire. Ne laissons pas les puissances dominantes et les forces réactionnaires s'en prendre aux
246 repères, aux langages, et aux codes sociaux nous permettant de dialoguer, d'échanger et de vivre ensemble.
247 Nous avons la responsabilité d'inscrire notre action dans une perspective politique de participer à l'élaboration
248 d'un récit inclusif, qui associe au lieu d'exclure, de mépriser, de discriminer et stigmatiser. Quand les vents sont
249 contraires, nous avons le devoir de renforcer notre adhésion à la fraternité.

250 **Les communs, droits nouveaux et nouvelles formes de gouvernance**

251 Face au consumérisme aveugle, l'idée de communs constitue un puissant levier. Créer des communs exige de
252 nouveaux droits permettant à un groupe humain d'être en capacité de développer des systèmes de gestion
253 collective de ressources peu ou difficilement renouvelables soit dans le domaine des ressources naturelles, des
254 biens matériels ou des ressources immatérielles (logiciels, etc.). Mais aussi d'identifier les espaces dans les
255 territoires, le quartier, le village, la ville permettant de créer les conditions d'une transition vers une économie
256 fondée sur le partage de la connaissance et la préservation des biens collectifs sur des modes de production
257 collaboratifs. Et enfin d'inventer des modes de gouvernance et participer activement à la transformation de
258 l'économie vers une production des biens et services fondés sur le principe des communs.

259 **FAIRE CULTURE ET FAIRE SOCIÉTÉ DANS UN MÊME ÉLAN : UNE CONCOMITANCE DES EMPÊCHEMENTS**

260 82 % des Français vivent dans une aire urbaine. Le cœur des grandes métropoles se vide sous le triple effet de la
261 pression foncière, de la crise du logement et de la baisse du pouvoir d'achat. Les difficultés de la France des
262 « quartiers » n'ont pas disparu. On compte désormais près de 1500 QPV-quartiers politiques de la ville-(1300 en
263 métropole et 200 en outre-mer) ; en dépit de ce découpage administratif la population vivant dans ces quartiers
264 n'a pas évolué : elle représente toujours environ 5 millions de personnes, soit environ 7% de la population
265 française. La population des QPV est jeune (40% de leurs habitants ont moins de 25 ans) et la part des personnes
266 âgées, souvent isolées, y est importante.

267 **Inégalités sociales, violences sociales, ruptures sociales**

268 Des tendances lourdes se confirment. Taux de chômage des jeunes et échec scolaire liés à l'origine sociale, au
269 territoire et à l'identité ; paupérisation des retraités et personnes âgées ; inégalités hommes-femmes ;
270 discrimination et violences faites aux femmes, souvent en corrélation avec la situation des jeunes enfants,
271 contrôle au faciès et violences policières. Ces fractures cumulatives génèrent désespérance et violence. Notre
272 société est de plus en plus violente mais cette violence est avant tout sociale et politique. C'est dans ce contexte
273 et à la suite de la mort de Nahel M. tué par un policier le 27 juin 2023 que de violentes émeutes ont éclaté. Cette
274 crise est aussi une crise de la démocratie. La « gestion » des émeutes est la marque de l'usure des institutions de
275 la 5^{ème} République incapables de faire face au racisme et aux inégalités.

276 Par ailleurs, notre pays est confronté à une répression d'ampleur, partie prenante d'une politique d'attaques
277 contre les libertés individuelles et collectives. Le pouvoir veut empêcher la population de défendre
278 pacifiquement ses droits humains, sociaux et sa dignité. En quelques années, la moitié des associations ont
279 disparu sur champ de la politique de la ville. « Faire société » est un hochet que l'on agite face à cette crise mais
280 dans les faits comment y parvenir lorsque la culture est niée, et les institutions culturelles et le ministère de la
281 Culture défailants, et absents. Le service public culturel n'est pas là, du moins trop peu.

282 **LA CULTURE, UN DROIT PRODUCTEUR DE TRANSFORMATION SOCIALE ?**

283 Le rôle de la culture est déterminant, si l'on veut créer du changement et produire de la transformation sociale.
284 Les chiffres officiels confirment qu'une large majorité de nos concitoyens restent à l'écart de l'offre culturelle.
285 Les chiffres et la réalité objective attestent que l'on arrose là où il pleut. Aux inégalités sociales s'ajoute une
286 forme de ségrégation culturelle. Les droits culturels ne sont pas reconnus. La reconnaissance et l'expression libre
287 des cultures dans leur singularité et leur richesse sont empêchées.

288 **Le droit d'accès à la culture, une réalité marchandisée**

289 Le droit d'accès à la culture est une exception française issue du Conseil National de la Résistance. Ainsi Le
290 Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 oblige la Nation à garantir *l'égal accès de l'enfant et de l'adulte,*
291 *à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture.* L'affirmation d'un égal accès à la culture ne s'est pas
292 accompagnée de l'organisation de services publics culturels à même d'assurer ce droit, et encore moins des droits
293 opposables « à » la culture. Par défaut, l'Education artistique et culturelle (EAC) au sein de l'école, en affirmant
294 que celle-ci a pour objectif d'encourager la participation *de tous* les enfants et les jeunes à la vie artistique et
295 culturelle, tente de répondre à ce droit. Par la création du Pass culture on ouvre des droits individuels et collectifs
296 mais en confiant le rôle de garant de ces droits à une société par action simplifiée (SAS). Suite à ce droit à la
297 culture purement français et appliqué par défaut, les droits culturels, issus d'une réflexion internationale, ont
298 été intégrée dans les lois NOTRe et LCAP et font partie intégrante de notre législation. On renvoie ainsi aux
299 citoyens la question de leur implication dans la vie culturelle, non plus en tant que « consommateur » ou
300 spectateur mais en tant qu'acteur, qu'il soit décideur politique, créateur, spectateur éclairé. Cependant si le
301 Ministère a affiché la prise en compte d'une notion de démocratie culturelle dans l'intitulé de la nouvelle
302 délégation créée en 2020, Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle, ce
303 nouveau concept et cette nouvelle façon d'appréhender la vie culturelle n'est pas pensé en tant que tel et ne
304 donne lieu à aucune politique spécifique.

305 **Droits culturels, droit très mou**

306 Nous défendons l'idée de politiques culturelles plus horizontales, comme un écosystème de la rencontre, du
307 partage et des solidarités dans la culture et par la culture. En 2023, ceux qui tiennent les rênes d'une organisation

308 bien établie de la connaissance, qui impose l'enclosure, la captation et pour finir la confiscation des savoirs, des
309 contenus et des informations, sont aussi les défenseurs de schémas culturels descendants – d'une culture
310 verticale. Ils sont cyniques au point d'enjoliver la réalité en se présentant comme les parangons de « l'accès du
311 plus grand nombre à la culture ».

312 A rebours, les droits culturels, selon la déclaration de Fribourg, visent à reconnaître à chacun sa liberté de vivre
313 son identité culturelle définit comme « l'ensemble des références culturelles par lesquelles une personne, seule
314 ou en commun, se définit, se constitue, communique et entend être reconnue dans sa dignité ». Mais l'éclosion
315 des droits culturels rencontre beaucoup de résistance. On retrouve là le vieux fond réactionnaire de la société
316 française.

317 **Droit au beau, une utopie phantasmée**

318 A l'heure où l'administration de la culture multiplie les labels dans les domaines du patrimoine, vivant et
319 immatériel, interrogeons-nous sur notre cadre de vie. Derrière la façade touristique, les plans d'urbanisation et
320 l'aménagement du territoire sont guidés par la rentabilité et le profit à court terme. Abords des agglomérations
321 défigurés, cœurs de ville en souffrance, espaces naturels malmenés, on ne compte plus les exemples qui
322 enlaidissent nos vies et salissent notre imaginaire. Droits culturels, droit à l'esthétique, droit au beau, il faut croire
323 que la diffusion et la montée en puissance de ces revendications dans la société civile encourageront l'essor de
324 nouvelles formes d'expression et de mobilisation. On voit déjà le mouvement social et le champ associatif
325 s'emparer activement de ces enjeux. La CGT y a toute sa place.

326 **QUELLE DÉMOCRATISATION CULTURELLE EN 2023 PORTE LE SERVICE PUBLIC CULTUREL ?**

327 **Face à la pression du marché et à la mondialisation du tourisme**

328 *Les modèles économiques en question ou l'esprit des affaires prime sur les affaires de l'esprit*

329 La libéralisation de l'économie de la culture et de la connaissance se joue à l'échelle internationale avec la
330 complicité des Etats. Le capitalisme devenu financier et informationnel transforme le savoir et la culture en actifs
331 dont la valeur s'étalonne sur les marchés. Dans ce contexte, les politiques publiques et leur modèle économique
332 sont fragilisés. Les établissements publics, après avoir conquis leur autonomie au détriment des agents et des
333 publics, développent désormais des stratégies marketing, et deviennent des marques. La captation au profit
334 d'une infime minorité de ce qui constitue la culture, le patrimoine vivant de l'humanité, avance à grands pas. A
335 ce rythme-là, l'exception culturelle française et les dispositifs de soutien à la création qui lui sont associés seront
336 bientôt de l'histoire ancienne. En 2020, ce modèle économique s'est effondrée avec la crise sanitaire, les
337 fermetures de sites culturelles et la raréfaction des visiteurs. Après la privatisation des profits, les établissements
338 sont venus rappeler que la mutualisation des pertes était toujours à l'ordre du jour. L'Etat a versé des centaines
339 de millions d'euros pour maintenir la flotte des établissements à flots. En 2023, les affaires reprennent de plus
340 belle sans que quiconque ait appris de cette faillite économique, sociale et culturelle.

341 *Un écosystème à l'épreuve de l'hyper fréquentation et du numérique*

342 L'écosystème de la culture, et tout particulièrement celui adossé au ministère de la culture, ont donc à connaître
343 une mutation inédite par sa nature et par son ampleur. Les établissements culturels s'organisent comme des
344 entreprises engagées dans une guerre économique et une concurrence internationale, se positionnent sur le
345 marché de la culture et cherchent à conquérir de nouveaux publics qui deviennent des clients et des
346 consommateurs implémentés. Les records de fréquentation sont le nouvel horizon. Cette économie de la culture
347 et du tourisme à outrance menace l'intégrité des œuvres et des collections, le droit du travail, la sécurité des
348 personnes, des biens (bâti et collections) et de l'environnement.

349 Quant à la révolution numérique, on constate que *les nouveaux patrons* du service public culturel ne se soucient
350 guère des enjeux anthropologiques qu'elle soulève. Rien n'est fait pour valoriser leur potentiel d'émancipation
351 alors que le numérique modifie les usages à partir de la sphère privée, bien en amont de la relation sociale, de
352 travail, de service ou commerciale.

353 *Gratuité et nouvelles politiques tarifaires*

354 Les établissements sous tutelle du ministère de la culture développent des politiques tarifaires contraires à
355 l'intérêt général et au service public. La manne touristique est une cible privilégiée. Les tarifs du droit d'entrée
356 s'envolent. Il s'agit d'alimenter les ressources propres. Les mesures de gratuité et de réduction tarifaire sont

357 remises en cause. Ces décisions sont prises en petit comité, sans concertation, ni avec les représentants du
358 personnel ni avec les associations ou la société civile. Les tarifs pratiqués participent de l'exclusion culturelle
359 d'une partie de la population. Ces politiques portent atteinte à la qualité d'accueil des publics et à la notion
360 d'usager du service public. Les conditions dans lesquelles notre pays accueille les visiteurs venus du monde entier
361 sont indignes.

362 **De l'accessibilité généralisée à l'accessibilité universelle : quelles formes de reconquête ?**

363 ***Le service public de la culture appartient aux usagers***

364 La gestion des flux prime sur la quantité à la qualité, l'uniformité à la diversité. L'idée de service public que nous
365 portons définit un projet moderne, accueillir, s'ouvrir à la cité, au public dans toute sa diversité mais dans ses
366 difficultés aussi, offrir la culture en partage, entretenir un dialogue citoyen avec les usagers. Il n'y a pas un public
367 mais des publics, pluriels, singuliers dans leurs attentes et leurs besoins. Le service public de la culture appartient
368 aux usagers. Pour autant, interrogeons-nous sur la notion d'accès.

369 ***Inclusion : publics spécifiques, publics empêchés et personnes en situation de handicap***

370 Les publics empêchés sont ceux qui sont tenus à l'écart de la culture, temporairement ou de façon permanente
371 empêchés « d'accès à la culture ». Il s'agit de personnes exclues socialement vulnérables mais aussi ceux qui sont
372 dans l'autocensure et bâtissent en eux-mêmes des citadelles intérieures.

373 ***Accessibilité généralisée***

374 En réalité, dans l'espace public ou privé et les services publics, il ne fait pas bon être en situation de handicap. Ce
375 qui sera fait en direction des personnes en situation de handicap sera un catalyseur d'innovation et de
376 modernité qui bénéficiera à la qualité d'accueil de chacun. Ainsi, on fera le lien essentiel entre l'accessibilité
377 généralisée et l'accessibilité universelle, autre manière d'esquisser une démocratie culturelle.

378 ***Le dialogue et les coopérations indispensables avec la société civile, les associations, les ONG...***

379 Porter cette ambition de reconquête et de refondation du service public de la culture se fait avec un dialogue
380 assidu et un travail commun avec le réseau associatif, les associations de solidarité, celles du handicap, les relais
381 du champ social, les acteurs de l'éducation populaire, les associations d'usagers et les ONG, et avec le monde du
382 travail.

383 **Dans les territoires, un ministère de la Culture aussi à côté de la plaque pour les droits, 384 la démocratie culturelle et participative**

385 ***La communication a pris le pas sur les politiques publiques***

386 Les crédits du Ministère de la Culture dédiés à la Transmission des savoirs et démocratisation de la culture
387 augmentent mais ne permettent pas d'amplifier le soutien aux projets expérimentant la démocratie culturelle.
388 Le Ministère de la Culture et notamment la DG2TDC privilégie la mise en œuvre de dispositifs jacobins et d'appels
389 à projets nationaux : Pass culture, Micro-folies, Démon, Été culturel, C'est mon patrimoine, Fonds
390 d'encouragement aux initiatives artistiques et culturelles des amateurs, Fonds d'innovation territoriale. Mais
391 leurs cahiers des charges sont identiques pour tous les territoires et aucune association des DRAC n'est réalisée
392 pour co-construire des politiques adaptées à la spécificité de chaque région ou territoire. Ceci aboutit à des
393 politiques hors sols considérant les habitants comme des stocks de publics où les DRAC se retrouvent face à une
394 forme de mécanisation de leur travail, alourdie de pénibles charges de reporting. L'objectif principal est
395 d'alimenter la communication du ministre de la Culture.

396 ***La nocivité du tout Appel à projet***

397 De plus, le développement des appels à projets contribue à la mise en concurrence des porteurs de projets
398 notamment associatifs et les fragilisent d'autant plus que la subvention au projet devient la règle et que ceux-ci
399 sont amenés à multiplier les réponses aux appels à projets (Etat ou collectivités) ne bénéficiant plus d'aides au
400 fonctionnement ou à la structuration. Pourtant l'annexe au PLF 2022 consacré à l'effort financier de l'Etat en
401 faveurs des associations souligne le fait que « Dans un contexte général de diminution des subventions publiques,
402 ces associations sont souvent confrontées à des difficultés d'ordre financier, matériel et humain. En outre, elles
403 ont parfois des difficultés à appréhender les contraintes administratives liées à la présentation et à la justification
404 de leurs demandes et de leurs projets ». Des outils existent aussi comme la circulaire portant sur les orientations
405 de la politique de la ville en 2018 qui insiste sur la nécessité d'amplifier la dynamique de conventionnements
406 pluriannuels d'objectifs (CPO) pour conforter les associations structurantes et reconnues localement ou bien le

407 Fonds de coopération de la Jeunesse et de l'Education Populaire (FONJEP) qui a pour principal but de faciliter la
408 rétribution de personnels permanents employés par des associations. Ce dernier a été considéré par l'Assemblée
409 nationale, en 2014, comme « un outil indispensable de soutien au monde de l'éducation populaire [...] qui doit
410 être préservé ». Or les associations ne sont pas considérées par le Ministère de la Culture comme des partenaires
411 à part entière de la vie culturelle sur les territoires.

412 ***Un ministère de l'entre soi, qui coupe les ponts avec la société et les politiques interministérielles***

413 La prise en compte et la participation de tous à la vie culturelle de son territoire nécessite un écosystème
414 permettant aux habitants, quel que soit leur situation, d'affirmer leur identité, de participer au monde et d'être
415 des citoyens à part entière. La mobilisation des structures culturelles, des artistes, des associations, des
416 médiateurs qui méritent d'être reconnus dans la spécificité de leurs métiers, des collectivités et le regard croisé
417 des différents départements ministériels impliqués sur un territoire est essentiel.

418 Pourtant, jamais la politique interministérielle n'a été aussi peu portée au ministère de la Culture. Ainsi, en 2022,
419 l'effort financier de l'État dans le domaine de la culture et de la communication est porté par treize ministères
420 contribuant à la vie ou au rayonnement culturel : Agriculture et de Alimentation, Armées, Cohésion des
421 territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, Économie, Finances et Relance, Éducation nationale,
422 de la Jeunesse et des sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et des Affaires
423 étrangères, Intérieur, Justice, Outre-mer, Égalité entre les femmes et les hommes, Transition Écologique et
424 Solidaire. De plus, nombre de protocoles interministériels précédemment signés sont devenus obsolètes
425 (jeunesse, santé, handicap agriculture, armées, ville...) et des politiques sous le feu de l'actualité comme culture
426 et sport ne font pas l'objet d'une réflexion concertée.

427 ***Action publique et écosystème : de la nécessité de réécrire une nouvelle Directive Nationale*** 428 ***d'Orientation Culture***

429 Reposer les objectifs des politiques culturelles, la façon dont on souhaite les mener en impliquant les territoires
430 et leur population est essentiel. Cela nécessite de mobiliser et d'accompagner les différents acteurs, de respecter
431 la spécificité des territoires, et de recréer de l'échange et de la confiance entre les trois entités du ministère que
432 sont le politique, l'administration centrale et les Drac.

433 **Le devenir du ministère de la culture et son logiciel en question**

434 **APRÈS TOUT, UN MINISTÈRE, À QUOI ÇA SERT ?**

435 L'État, représentant la collectivité nationale, est seul à garantir les principes qui guident les politiques culturelles
436 : la définition de règles communes et la mise en place de moyens, permettant la libre expression et la création
437 artistique, garantissant la conservation, la transmission et la diffusion du patrimoine, favorisant l'initiative
438 culturelle, permettant la juste répartition des ressources entre territoires, entre artistes et entre citoyens.

439 Face aux contingences locales, l'État affirme la primauté de l'intérêt général. Face à la complexité des situations,
440 il apporte son expertise, et agit lorsqu'il est lui-même opérateur et qu'il doit assumer un héritage national
441 historiquement significatif (les écoles nationales, la conservation des monuments de l'État, etc.).

442 Il lui appartient, parce qu'il en a les moyens les plus objectifs, de mesurer les résultats obtenus, d'évaluer les
443 effets de ces politiques, de les réorienter lorsque cela est nécessaire ; de promouvoir et de faire partager les
444 politiques qui réussissent. Les associations, les artistes, et tous les acteurs publics attendent de l'État qu'il
445 remplisse ce rôle. Et là on est bien obligé de constater que l'évaluation des politiques publiques est le parent
446 pauvre du ministère de la culture.

447 Il faut donc réaffirmer que, dans le respect des collectivités, le rôle du ministère de la culture est indispensable
448 et irremplaçable.

449

450 **LA NÉCESSITÉ VITALE D'UNE TRANSFORMATION**

451 Ce ministère-là doit faire sa révolution, se tourner vers une nouvelle éthique publique en matière culturelle,
452 élaborer un projet collaboratif en rupture avec une conception ravalant la culture à une activité de production
453 de biens et de services utilisée pour affirmer la puissance des industries culturelles et des identités territoriales
454 dans la compétition internationale.

455 Le ministère de la culture doit rompre avec son logiciel élitiste et vertical, et ses approches, souvent arrogantes
456 et condescendantes. Il n'y parviendra qu'à condition d'accepter le débat public et la controverse, et de respecter
457 la démocratie sociale. Ce ministère est touché au cœur par une forme de défaite des idées et littéralement
458 gangréné par le dogme gestionnaire et managérial qui imprègne la technostucture administrative, y compris en
459 administration centrale. Le recours tout azimut aux appels à projet en est la parfaite illustration.

460 **DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT, ENJEUX ÉCONOMIQUES ET MODÈLE DE SERVICE PUBLIC**

461 Alors que le seuil mythique du 1% demeure un objectif dérisoire au regard des enjeux, le gouvernement de
462 Macron poursuit une politique de restrictions budgétaires. Ce choix est contestable au regard du poids de la
463 culture dans l'économie. L'intervention des pouvoirs publics dans le financement direct et indirect (les effets de
464 levier) de la culture est déterminante. Les sommes en jeu sont très insuffisantes à l'aune de la tâche à accomplir.
465 Seul le dogme libéral explique l'entêtement du gouvernement dans cette voie sans issue pour le service public.
466 Il s'agit de pousser les établissements publics dans une logique de conquête de ressources propres et de
467 recherche de financements privés dont les vrais-faux mécénats sont la pierre angulaire. Si l'évasion fiscale des
468 entreprises multinationales est une réalité, les établissements ne se sont pas dotés de charte éthique. Il s'agit
469 ainsi de préparer la privatisation de ces établissements ; laquelle a d'ailleurs commencé par la présence
470 grandissante des entreprises prestataires et de sous-traitance.

471 **LA QUESTION TERRITORIALE : RECOMPOSITION DES POLITIQUES ET DE LA GOUVERNANCE – QUID**
472 **DES COMPÉTENCES PARTAGÉES**

473 Le partenariat entre les collectivités, avec les associations et le concours de l'Etat, a permis un maillage culturel
474 du territoire incarné par de nombreux d'équipements. Cette présence culturelle est loin de répondre aux besoins,
475 et on voit les dégâts que cause les coupes imposées aux collectivités. La nouvelle organisation territoriale de la
476 République s'est traduite par un affaiblissement des services publics de proximité et par un éloignement des
477 centres de pouvoir et de décision de la réalité et des besoins quotidiens des populations. Or, les inégalités et les
478 fractures sociales et culturelles nous obligent. La lutte pour une meilleure coordination de l'action de l'État et
479 des collectivités territoriales au service de tous les usagers sans aucune exclusive doit être l'une de nos priorités.

480 **NON AU DÉPEÇAGE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE PAR LES PRÉFETS : ET QUE VIVENT LES DRAC !**

481 Malgré notre action, les DRAC apparaissent affaiblies à la suite des effets nocifs de la réforme territoriale et de
482 la loi NOTRe. L'attachement aux DRAC de la ministre est une fiction. L'absence de Directive Nationale
483 d'Orientation met en exergue l'incurie du cabinet à se donner les moyens de conduire les politiques culturelles
484 et à protéger ses services de l'appétit préfectoral. La réforme du ministère de 2020 – l'OAC ou Organisation de
485 l'Administration Centrale – a isolé son administration centrale des services déconcentrés. Les liens entre eux ne
486 sont pas féconds. Le ministère a aussi transféré en DRAC nombre de dispositifs nationaux, portés jusqu'ici par
487 l'administration centrale, au nom de la proximité territoriale sans moyens à hauteur des besoins. Il s'agit de
488 permettre à l'Etat de se désengager par des transferts et délégations de compétence, au seul motif d'économies.
489 La situation des DRAC demeure très préoccupante. Enième étape, mais peut-être pas la dernière, est la
490 concession d'un pouvoir réglementaire spécifique aux régions. C'est une préfectorialisation et une caporalisation
491 de la culture qui sont à l'ordre du jour, menaçant l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.
492 Pis encore, l'Etat français a décidé en 2019 de donner la DAC Guyane au Préfet ; ses missions disparaissent dans
493 une direction des populations qui regroupe les affaires sociales, jeunesse et sport, l'inspection du travail... La
494 situation de la Guyane illustre le retour en grâce d'une vision colonialiste de la « gestion » des territoires
495 ultramarins.

497 De par sa proximité avec le ou la Ministre et grâce à sa vision à 360 degrés sur les politiques publiques, les
 498 territoire et les disciplines, la place et le rôle de l'administration centrale doivent être renforcés dans le sens
 499 d'une meilleure coopération et animation avec ses réseaux culturels et mieux leur venir en appui. Elle doit
 500 impulser, expérimenter, évaluer les politiques culturelles en lien avec les acteurs culturels et ses services. Après
 501 la réforme de l'organisation de l'administration centrale en 2021, elle peine à animer les réseaux et à leur servir
 502 de ressources en tant que de besoin. En toute urgence, elle doit mettre au point une stratégie qui permettent
 503 de répondre aux enjeux de la démocratie culturelle.
 504

505 **Résolution pour construire une démocratie culturelle**, la Cgt-Culture réitère la triple affirmation suivante : il n'y
 506 a pas de démocratie sans culture ; la démocratie sera culturelle ou elle ne sera pas ; il est vain d'envisager de
 507 « faire société » sans un plan d'urgence de démocratisation de la culture. Cette triple affirmation forge notre
 508 projet syndical et notre capacité de reformuler la possibilité d'une alternative et de contribuer à dégager des
 509 perspectives de transformation. Ces perspectives de transformation sociale, culturel et économique passent
 510 notamment par la création de communs, la mise en œuvre du droit d'accès à la culture, des droits culturels et du
 511 droit au beau.

512 La première des responsabilités publiques est d'affirmer que la culture est un bien commun qui doit être préservé
 513 pour être partagé ; un bien public que tout citoyen doit pouvoir s'approprier quels que soient son origine sociale,
 514 sa classe, son bassin de vie et ses moyens financiers. La Cgt-Culture revendique des politiques publiques de la
 515 culture plus horizontales et rappelle qu'accepter le débat public et respecter la démocratie sociale doivent être
 516 les nouvelles règles du service public culturel. La transformation passe par le décroisement l'ouverture,
 517 l'audace, la créativité, l'expérimentation.

518 Les limites de l'idée de « transmission » l'amènent à se prononcer pour que la démocratie soit le maître mot de la
 519 relation aux publics. La relation à l'usager, sa participation au projet et à l'action culturels doivent être au centre
 520 de la refondation que veut porter la Cgt-Culture. Cela commence par repenser la notion d'accueil, comme
 521 consubstantiel au service public de la Culture et à son accès, avec les usagers. Ces politiques culturelles doivent
 522 être inscrites dans le temps long pour satisfaire le droits d'accès à la culture et les droits culturels.

523 Pour les publics spécifiques, empêchés et en situation de handicap, la Cgt-Culture exige que la chaîne de
 524 déplacement, la garantie de la mobilité, et la mise à disposition des outils de médiation inclusive soit bien réelle.
 525 Elle revendique des ouvertures du service public culturel avec la société civile, les associations et ONG pour
 526 construire des échanges et des partenariats.

527 Elle entend réaffirmer la revendication d'une progression significative du budget de la culture et son refus de la
 528 mainmise croissante des capitaux privés et du mécénat au ministère de la culture. C'est au prix d'une politique à
 529 la hauteur des besoins en personnels comme en termes d'équipements, d'intervention et de fonctionnement que
 530 le service public culturel pourra affronter les défis majeurs qui s'ouvrent à lui et assumer les immenses
 531 responsabilités qui sont les siennes.

532 La Cgt-Culture combat l'usage de l'économie libérale dans la Culture et revendique une économie de la culture et
 533 du tourisme durables préservant l'intégrité des œuvres et des collections, le droit du travail, la sécurité des
 534 personnes, des biens (bâti et collections) et de l'environnement. Dans le même sens, elle exige un débat sur les
 535 modèles économiques des établissements et leurs conséquences sociale, culturelle, économique et
 536 environnementale, avec les organisations syndicales et les usagers du service public.

537 Elle demande que les politiques tarifaires, les dispositifs de gratuité et de réduction tarifaire soient débattus avec
 538 les organisations syndicales. Le principe de gratuité s'il n'est pas la seule réponse aux problématiques de
 539 démocratisation doit être proposé partout. Les grilles tarifaires doivent être contrôlées, et harmonisées par la
 540 tutelle. Elle exige non seulement un ministère de la Culture responsable et propre refusant de contracter avec des
 541 firmes ayant des sociétés dans les paradis fiscaux mais aussi le recensement des exonérations fiscales de nature
 542 culturelle, leur coût estimé et leur utilité sociale et écologique.

543 Elle rappelle son attachement au principe, d'une part, du partage de la compétence Culture entre l'Etat et les
 544 Collectivités et d'autre part, de l'existence des Drac comme étant le ministère de la Culture en régions. C'est
 545 pourquoi, elle continue d'exiger le retour de la Dac Guyane au sein du réseau des services déconcentrés du
 546 ministère de la Culture. La Cgt-Culture rappelle que la démocratie culturelle et participative, qu'elle appelle de
 547 son vœu, n'est pas un livrable comme un autre car ce n'est pas un livrable. Elle nécessite de reposer les objectifs

548 *des politiques culturelles, la façon dont on souhaite les mener en impliquant les territoires et leur population. Cela*
549 *nécessite de mobiliser et d'accompagner les différents acteurs, de respecter la spécificité des territoires et leur*
550 *écosystème, et de récréer de l'échange et de la confiance entre les trois entités du ministère que sont le politique,*
551 *l'administration central et les Drac, ce qui passe notamment par la réécriture d'une nouvelle Directive Nationale*
552 *d'Orientation Culture. L'enjeu de la démocratie culturelle passe par une stratégie de développement de l'expertise*
553 *professionnelle assise sur un parcours de formation « développement culturel/démocratie culturelle et*
554 *participative » à créer pour aider les agents publics dans l'exercice de leurs missions.*

555

556 **THEME 3 DEMOCRATIE**

557 *Si nous formulons l'hypothèse que la démocratie est indissociable de la culture, nous pensons que le redressement*
558 *de la démocratie sociale passera par un rapport étroit à la culture et à l'émancipation. Les droits fondamentaux,*
559 *le statut général, le service public, le statut de l'œuvre, la démocratisation du travail, la lutte contre*
560 *l'obscurantisme... sont autant de levier pour revitaliser la démocratie et renforcer l'égalité des droits et les*
561 *libertés.*

562 **Démocratie culturelle et démocratie sociale**

563 **LA QUESTION DES DROITS FONDAMENTAUX EST CENTRALE ET INTERNATIONALE**

564 Les droits et libertés sont consubstantiels d'un espoir de changement. Dans le monde, les mouvements pour la
565 démocratie se multiplient et trouvent un écho planétaire. La jeunesse est au premier rang de ces luttes. Partout,
566 les mêmes ressorts sont à l'œuvre : les manifestants font le lien entre la démocratie, les droits et libertés, la
567 justice sociale et l'environnement. C'est ainsi qu'une nouvelle culture politique tisse de nouveaux liens
568 internationaux.

569 **DES LIENS FONDAMENTAUX À REDÉFINIR, POUR MIEUX LES RENFORCER ET LES DÉVELOPPER**

570 Limiter, mépriser et entraver la démocratie sociale revient à restreindre la démocratie politique et à phagocytter
571 le débat public. Si la démocratie sociale repose en partie sur les corps intermédiaires, sur la capacité des
572 travailleur·ses à s'organiser et à intervenir au nom de l'intérêt général dans la vie économique et sociale d'une
573 entreprise, d'une administration ou encore dans le fonctionnement des organismes de protection sociale, on
574 peut dire qu'elle fait l'objet d'une offensive politique et patronale virulentes et qu'elle traverse une crise qui
575 s'inscrit dans le contexte d'une crise des institutions et de la représentation dont on mesure à chaque élection
576 les conséquences délétères. Pour le capitalisme débridé, les corps intermédiaires sont devenues un obstacle
577 insupportable.

578 **Combattre le rejet de l'autre en revendiquant des politiques publiques éducatives et** 579 **culturelles fortes**

580 La CGT a toujours combattu les idées et les thèses d'extrême droite qui portent en elles le rejet de l'étranger, le
581 racisme et l'antisémitisme. Aujourd'hui, l'extrême droite tient un discours social et culturel visant à tromper les
582 citoyens. Nous ne pouvons la laisser s'en prendre impunément aux repères, aux langages, et aux codes sociaux
583 nous permettant de dialoguer, d'échanger et de vivre ensemble. Face à la tentation du repli et au retour en grâce
584 des idées nihilistes et nauséabondes, nous avons la responsabilité d'inscrire notre action dans une perspective
585 politique ; celle de participer à l'élaboration d'un récit narratif inclusif, qui embrasse et qui associe au lieu
586 d'exclure, de mépriser, de discriminer et stigmatiser. Les faits démontrent aussi que, sur les questions sociales
587 et économiques, elle est toujours du côté des tenants du capital, jamais du côté des travailleur·ses. La démarche
588 engagée par la CGT nécessite d'être déployée dans tous nos syndicats et pas seulement en période électorale.
589 Quoi de mieux pour combattre l'obscurantisme, le rejet de l'autre, que de revendiquer et de porter des politiques
590 publiques éducatives et culturelles fortes accompagnées par des projets de développement de l'emploi, des
591 services publics sur l'ensemble du territoire, de relocalisation de production industrielle.

592 **Des points d'ancrage et des traductions concrètes**

593 Nous pensons que le redressement de la démocratie sociale passera par un rapport à la culture et à
594 l'émancipation. La démocratisation du travail, et ce qui donne au travailleur et au collectif de travail sa capacité
595 et ses droits d'agir sur son travail, doit être un champ revendicatif pour la Cgt. Or, dans la dernière période, notre
596 organisation a trop négligé le rapport du monde du travail à la culture et à la création pour pouvoir prétendre à
597 cet objectif. Pour autant, les convictions et l'engagement des camarades et des collègues forcent le respect. Ils
598 se battent pour défendre les politiques publiques de la culture et l'idée que ce pays a besoin d'un ministère de
599 la culture. Nous vivons pour et par la culture mais nous ne prenons pas le temps de débattre de cette question :
600 le fait et l'action syndicale sont culturels au même titre que la grève et les mobilisations sont créatifs et culturels.
601 Il y a des raisons d'espérer et de se réjouir.

602 **La place de la société civile et des citoyens dans les conseils d'administration**

603 Moins drôle, la composition des Conseils d'administration des établissements du ministère de la culture reflète
604 tout ce que la France compte de notabilités du pouvoir politique, intellectuel et économique. C'est le gratin du
605 CAC 40 et des multinationales qui se bouscule au portillon. Le ministère de la culture donne le spectacle d'un
606 pouvoir engoncé dans un entre soi, autant de barrières injustifiables contre le changement, les forces vives et les
607 capacités inouïes de sa jeunesse. On peut faire le parallèle entre cette option politique, et la part toujours
608 importante du mécénat défiscalisé dans les budgets des établissements. Le pouvoir de l'argent, le pouvoir
609 politique et le pouvoir culturel ont su faire l'unité ou cause commune. Ce sont des dérives inacceptables aux
610 confins des conflits d'intérêts.

611 **L'establishment se refait une virginité citoyenne sur le dos du service public culturel**

612 Les « mécènes » sont des multinationales expertes de la défiscalisation et, pour certaines de l'évasion fiscale,
613 quand elles n'ont pas des accointances avec les paradis fiscaux. Le désengagement de l'Etat est censé être
614 compensé par l'intervention du monde de l'entreprise. Ce système repose sur la loi sur le mécénat qui offre aux
615 entreprises un avantage global de 85% du montant du don. La réduction d'impôt consentie atteint 90% du
616 montant du don pour l'acquisition au profit des collections publiques d'un « trésor national » ou « d'une œuvre
617 d'intérêt patrimonial majeur ». Cette loi pose la question de l'indépendance du service public culturel et de ses
618 orientations. Elle en dit long sur l'injustice de notre système fiscale et permet à tout mécène de blanchir sa
619 « citoyenneté fiscale ».

620 **STATUT GÉNÉRAL, ENTRE DÉMOCRATIE POLITIQUE ET SOCIALE : AVOIR QUARANTE ANS ET ÊTRE** 621 **MODERNE**

622 On ne peut pas aborder la question du devenir du Statut général sans évoquer la situation du service public.
623 Après des années de désengagement de l'Etat, les inégalités en matière d'éducation, de culture, de santé, de
624 transports mais aussi de justice et de sécurité sont très prégnantes. L'effacement des services publics est en
625 partie responsable de la relégation de nombreux territoires.

626 **Inégalités et services publics**

627 Le service public est en crise, parfois dépassé, souvent absent. En faire le constat objectif est une nécessité
628 objective si l'on veut exiger qu'il s'améliore et qu'il soit présent partout et d'abord là où les populations démunies
629 ont besoin de lui pour vivre comme on devrait vivre normalement dans un pays développé. L'Etat est le garant
630 de l'intérêt général, des libertés et des droits et d'une République prenant soin de tous, à égalité de citoyenneté
631 et de démocratie ; une République fraternelle et juste qui ne délaisse aucun territoire, aucune jeunesse, aucune
632 culture. Dans le respect des aspirations nouvelles de la population, il lui appartient de refonder le service public
633 comme un outil irremplaçable et contemporain de progrès et de justice sociale, et de démocratie accessible à
634 tous et notamment en termes d'emploi.

635 **De l'intérêt général et des intérêts particuliers**

636 Programmer la dislocation et la privatisation du service public, c'est mettre à mal la Fonction publique et se
637 lancer dans une croisade anti-statutaire. Le principe du contrat de travail - de gré à gré - doit devenir la norme
638 sociale de référence pour le salariat, dans le public et le privé. Cette doxa qui préside à la loi de 2019 sur la
639 Fonction publique a pour objectif de faire implorer le Statut général. Les personnels de l'encadrement supérieur
640 ont subi des dispositions toxiques à leur indépendance et expertise. Et pour finir, les nominations à la tête des
641 institutions culturelles sont le reflet d'un entre soi sans pareil et réduisent à peau de chagrin l'intérêt général.
642 Or, le Statut général s'inscrit dans un projet de société moderne fondé sur la conscience d'un destin commun de
643 l'humanité et l'affirmation nouvelle de valeurs universelles ; il est la condition de la défense et de la mise en
644 œuvre de l'intérêt général contre les intérêts particuliers, garant de l'indépendance du fonctionnaire face aux
645 pressions, garant de sa responsabilité quant à la continuité du principe d'égalité de traitement des usagers et à
646 la pérennité de l'action publique ; il est l'instrument moderne dont la cohésion sociale, le développement
647 économique et la protection de l'environnement ont besoin.

648 STATUT DE L'ŒUVRE ET CITOYENNETÉ : CRÉATION ET DROITS SOCIAUX DES CRÉATEURS EN
649 DÉMOCRATIE SOCIALE

650 Les industries culturelles régissent les contenus et la chaîne de diffusion au risque de l'homogénéisation et de
651 l'uniformisation de l'offre culturelle. Dans ce monde où la culture et les œuvres de l'esprit sont une marchandise
652 comme les autres, un algorithme comme un autre, le statut de l'artiste est précaire tandis que celui des œuvres
653 est fortement interrogé. La liberté de création doit être protégée au même titre que la liberté de programmation.
654 Aller vers une démocratie culturelle implique d'offrir une place centrale à la création et aux artistes. Ce
655 changement de paradigme suppose d'accepter d'être bousculés par une dynamique artistique ouvrant à un
656 imaginaire nouveau et interrogeant le sens. Le chemin de la démocratie culturelle, de l'émancipation et du beau
657 croise nécessairement la route d'une création foisonnante et subversive. La confrontation avec les artistes et les
658 œuvres doit nous permettre aussi de faire le pas de côté nécessaire à la redéfinition de la démocratie sociale et
659 du rôle et de la place des acteurs du mouvement social dans la société et dans l'espace économique et politique.
660 Les résidences d'artistes sont aussi le lieu de ces rencontres. Il faut rappeler la puissance publique à ses
661 responsabilités à l'égard des artistes et des créateurs qu'il est indispensable d'accompagner non pas pour
662 « labelliser » et contrôler les contenus mais pour libérer et ouvrir le champ des possibles.

663 **Le soutien à la création garantit la liberté de création**

664 Le statut de l'œuvre pose des questions de démocratie et de citoyenneté. L'œuvre est-elle une valeur et une
665 monnaie d'échange en proie aux fluctuations du marché ou constitue-t-elle un bien commun, inaliénable et dont
666 la fonction est universelle. Voilà qui interroge les responsabilités publiques et celle du ministère de la Culture,
667 notamment au travers les débats qui touchent à la colonisation et aux spoliations dans le contexte des
668 persécutions antisémites perpétrées entre 1933 et 1945.
669

670 **RÉSOLUTION POUR REVITALISER LA DÉMOCRATIE ET RENFORCER L'ÉGALITÉ DES DROITS ET LES LIBERTÉS, la**
671 *Cgt-Culture revendique que chaque travailleur-se est un acteur-trice impliqué de la démocratie sociale. La*
672 *solidarité, la fraternité et la sororité, la participation, la prise de parole et de responsabilité, la protestation et la*
673 *revendication notamment de droits nouveaux, la démocratisation du travail, la lutte sous toutes ses formes,*
674 *notamment par la grève, la négociation, sont autant de leviers du développement de la démocratie sociale.*
675 *Il est nécessaire que la Cgt-Culture identifie les freins à une syndicalisation de masse au ministère de la Culture*
676 *et, à la suite, entame une campagne de syndicalisation en fixant un objectif de 40% des agent-es syndiqué-es à la*
677 *Cgt dans les dix prochaines années. Associer des artistes à un projet syndical de syndicalisation, de prise de*
678 *responsabilité des jeunes, des femmes, de la diversité en posant les enjeux de démocratie sociale, du rôle et de la*
679 *place des acteurs du mouvement social et laisser infuser est une expérience à construire pour mieux la partager.*
680 *Dans le même sens, la Cgt-Culture encourage la remise sur l'établi de la démocratisation du travail en la faisant*
681 *vivre au travers d'expérience de collectif de travail, de retour de ces expériences et de débats pour dessiner des*
682 *droits nouveaux pour rendre effective cette démocratisation. Elle revendique haut et fort toute la modernité du*
683 *Statut général et met tout en œuvre pour le renforcer en tant que pilier politique et social de la République.*
684 *L'esprit démocratique du Statut général doit être revitalisé non seulement par des concours réguliers de*
685 *fonctionnaires tous les deux ans, et des recrutements transparents de contractuels, réellement ouverts et*
686 *accessibles à tous, mais aussi par une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, par l'élaboration*
687 *de nouvelles grilles indiciaires, par des recrutements massifs, tout autant que par des mesures de revalorisations*
688 *des carrières ou par des mesures permettant à chacun de pouvoir progresser dans sa carrière. Cela passe*
689 *notamment par la réunification des trois Fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière) sous un seul statut*
690 *basé sur la séparation du grade et de l'emploi ; par l'abrogation de la loi Galland de juillet 1987 (réduisant la*
691 *mobilité d'une Fonction publique à l'autre).*
692 *La Cgt-Culture continue de revendiquer l'entrée dans le conseil d'administration des établissements culturels de*
693 *la société civile, des associations d'usagers, de solidarité, du handicap, du champ social, de l'éducation populaire*
694 *et le monde du travail, les Organisations Non Gouvernementales. La gouvernance de ces établissements doit être*
695 *renouvelée, assainie et se démocratiser. Il faut aussi nous donner les moyens de dénoncer toute forme de conflits*
696 *d'intérêt. Elle lutte aussi pour la justice fiscale, dénoncent les multinationales ayant des sociétés dans les paradis*
697 *fiscaux, ne possédant pas de plan de vigilance pour prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à*

698 *l'environnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur. La politique culturelle doit prendre en compte l'exigence*
699 *de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.*
700 *Si la confrontation avec les artistes et les œuvres doit nous permettre de faire le pas de côté nécessaire à la*
701 *redéfinition de la démocratie sociale et du rôle et de la place des acteurs du mouvement social dans la société et*
702 *dans l'espace économique et politique, la Cgt-Culture n'en revendique pas moins et n'en défend pas moins*
703 *l'exception culturelle, le soutien à la création artistique comme garantie à la liberté de création, la diversité des*
704 *esthétiques et les droits sociaux des artistes. Elle s'engage à travailler sur la question du statut des œuvres et à*
705 *lutter contre les spoliations de biens culturels. Pour se faire, elle revendique que tout bien spolié soit rendu à son*
706 *propriétaire, à la suite d'enquêtes scientifiques partagées et hors de toute instrumentalisation à des fins*
707 *diplomatiques. Elle exige aussi la mise en œuvre d'un plan scientifique d'authentification de provenance des*
708 *œuvres des collections nationales et la réalisation de leur restitution qui en découle dès que possible.*



RESOLUTIONS

Résolution 3 VIE SYNDICALE

XIII^{ème} congrès CGT-Culture

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

PARTIE 1 : LA VIE ET L'AVIS DES SALARIÉS

Syndicats CGT de masse et de classe

La CGT se veut depuis sa création un syndicat de masse et de classe, si l'on s'en tient à la liste électorale du CSA ministériel seuls 6% des collègues présents sur cette liste ont aujourd'hui leur carte à la CGT. La mise en place d'une campagne de syndicalisation doit être une priorité de la direction de l'union

La vie syndicale en lien direct avec les agents

Notre vie syndicale doit essentiellement reposer sur la vie des sections syndicales et les syndicats au plus proche des salariés. Et c'est le lien entre les salariés et les syndiqués organisés en section qui doit permettre le ressourcement permanent de notre vie syndicale.

C'est pourquoi les Heures d'Information Syndicale, les HMI qui peuvent s'organiser bien plus qu'une fois par mois, les Assemblées Générales avec les personnels rassemblés sur un sujet, doivent être une règle de vie structurante de nos syndicats. Chaque syndiqué a également un rôle à jouer au quotidien en allant à la rencontre directe des salariés et en échangeant avec eux. Le tour des bureaux et des lieux de travail doit se faire régulièrement afin de rencontrer le maximum d'agents.

La CGT-Culture s'adresse non seulement aux agents publics, titulaires et contractuels, du Ministère de la Culture, aux agents de droit privé des EPIC, associations et sociétés sous tutelle du ministère mais aussi aux salariés des sociétés d'externalisation et de la sous-traitance ainsi qu'aux autoentrepreneurs. La CGT- Culture accueille, syndique et accompagne les différents autoentrepreneurs dans les différents syndicats de l'union.

Du syndiqué à son organisation syndicale

La vie syndicale, c'est avant tout offrir la possibilité aux camarades de s'appropriier le syndicat, de s'informer, de décider collectivement. Chaque syndiqué de la CGT doit se voir proposer de participer régulièrement à des réunions de section. La charte de la vie syndicale doit être mise en œuvre partout dans la CGT et les syndiqués via la liste de diffusion militante doivent être destinataires d'une information spécifique.

La particularité historique de la construction de l'USPAC permet de façon consensuelle entre les syndicats de l'Union que ce soit la CGT-Culture qui représente pour la Confédération les 11 syndicats de l'union. C'est donc au niveau de l'Union que sont attribués les mandats pour les différents congrès des structures de la CGT.

L'articulation de l'activité des syndicats et de celle de l'Union

Les syndicats CGT de ce ministère se sont organisés autour de secteurs d'activités relevant de missions de service public, qui constituent par définition des sujets revendicatifs transversaux.

Il faut donc non seulement rappeler mais faire vivre concrètement l'article 21 des statuts confédéraux qui prévoit d'une part que chaque structure dispose d'une pleine autonomie d'expression de décision et d'action, et que d'autre part, ces structures recherchent entre elles, en permanence, la coopération et la complémentarité. Dans ce sens il est important que chaque syndicat puisse compter sur un camarade du SN qui soit identifié comme « référent » et dont le mandat est de faire le lien syndicat/union.

44 **Notre vie syndicale avec les structures professionnelles (fédérales), territoriales (UD/UL) et**
45 **confédérales.**

46 Si on pouvait faire réellement le bilan de l'implication des adhérents dans les structures territoriales
47 de la CGT, les unions locales (UL) et les unions départementales (UD), nous serions surpris du nombre
48 impressionnant, vis-à-vis de ce que nous sommes (moins de 2000 adhérents), de camarades dans les
49 directions de structures territoriales. C'est ce qui fait la force de la CGT-Culture et sa culture syndicale.
50 Confrontés au monde réel de l'interprofessionnel, nos camarades donnent à voir et enrichissent ainsi
51 leur section, syndicat, union de la réalité du monde du travail au-delà de la Fonction publique.
52 Inversement la lutte pour le maintien et le développement du service public ne peut se faire sans le
53 soutien et la compréhension des autres travailleurs. Rien de mieux pour cela que de militer dans les
54 UL ou UD.

55 C'est aussi proposer aux camarades des UL ou des UD de les inviter et porter à leur connaissance nos
56 Heures d'Information Syndicale.

57 Donnons les moyens aux camarades d'investir ce champ interprofessionnel caractéristique de la
58 culture de classe de la CGT.

59 En 2017, la Cgt-Culture a acté par congrès son affiliation complète et unique dans le champ fédéral à
60 l'Union fédérale des syndicats de l'État de la CGT (UFSE-CGT). Pour répondre aux attaques sur les
61 salaires les carrières, les missions, l'emploi et le service public, seule une structure syndicale de
62 l'ensemble de la fonction publique d'État peut répondre

63 Notre participation militante dans les branches d'activités revendicatives de l'UFSE doit se poursuivre
64 et se développer dans les thématiques proposées et ces travaux seront présentés à la commission
65 exécutive régulièrement.

66 La CGT-Culture informera le pôle juridique de l'UFSE-CGT de ses actions en justice et des jugements
67 rendus et participera à ses travaux de coordination.

68 La CGT-Culture invite régulièrement la direction de l'UFSE-CGT pour la présentation de dossiers tels les
69 retraites ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction
70 publique.

71 Les réflexions et les revendications dont nous discutons de congrès en congrès concernant la
72 démocratie culturelle et les politiques publiques culturelles doivent être portées au niveau confédéral.
73 Il est fondamental que la CGT-Culture s'implique dans les travaux confédéraux qui porteront sur ce
74 thème ainsi que dans les collectifs ou commissions qui traiteront de ces sujets.

75

76 **PARTIE 2 : L'OUTIL SYNDICAL, NOTRE ORGANISATION, NOTRE FONCTIONNEMENT**

77

78 La CGT-Culture a toujours fonctionné à la fois comme un syndicat, comme une fédération et comme
79 une union professionnelle. Aujourd'hui, elle est plus que jamais une union de syndicats mais sans que
80 cela se traduise dans ses instances. Outre le Congrès, la seule instance où les syndicats sont
81 représentés "ès qualités" est le Comité général.

82 La nécessaire représentation des syndicats se fait donc au travers de la commission exécutive et même
83 du bureau national alors que ces deux instances ne sont pas statutairement faites pour cela. Cela n'aide
84 pas à la recherche de la meilleure articulation entre l'activité des syndicats et l'activité de l'Union.

85 Avec l'arrivée du Covid et du télétravail, le lien entre les travailleurs et les organisations syndicales s'est
86 affaibli, l'employeur use de tous ses pouvoirs pour isoler encore plus les salariés, comment faire pour
87 organiser des salariés qui ne sont plus présents sur leur lieu de travail?

88 L'outil de visioconférence encore peu présent au début de la pandémie s'est renforcé sur les 2
89 dernières années, même si cet outil reste très pratique pour nous réunir rapidement avec les
90 camarades les plus éloignés sur des sujets d'actualités brûlants, il n'en est que pire pour nos relations
91 et l'enferment de certains militants. Partout à la cgt des bureaux et des permanences se vident,
92 comment accueillir les travailleurs en difficultés et de plus en plus nombreux ?

93

94 Concernant le dialogue social, nos élus et mandatés sont de plus en plus mobilisés par des réunions
95 avec l'administration. De fait, ils ont de moins en moins de temps pour construire, avec les personnels,

96 le rapport de force (HMI, AG, tracts, pétitions, rassemblements, grèves, mobilisations de l'opinion
97 publique, etc.) nécessaire à de véritables avancées, d'autant plus dans le contexte d'austérité et de
98 régression sociale que nous connaissons. Cela pose donc la question de notre participation à
99 l'ensemble des réunions convoquées par l'administration, cela signifie aussi d'utiliser les instances
100 représentatives du personnel de manière différente. En bref, de revoir de façon urgente nos manières
101 de faire, de passer plus de temps avec les personnels et moins avec l'administration ; de considérer
102 que la construction du rapport de force, dans ces formes les plus variées, précède toute négociation.
103 **Il est impératif que les élus et mandatés soient présents aux préparations des réunions pour**
104 **améliorer le rapport de force auprès de l'administration.** Par ailleurs, l'administration a développé
105 ces dernières années des stratégies visant à intégrer les organisations syndicales et les personnels dans
106 la manière d'appliquer à l'échelle locale les plans d'austérité décidés nationalement. Chaque syndiqué
107 doit comprendre l'impasse de cette nouvelle forme mortifère de cogestion car elle consiste à faire
108 porter aux organisations syndicales et aux personnels le choix des sacrifices qu'ils devront subir plutôt
109 que de les combattre.

110

111 **Nos instances de direction**

112

113 **1) le congrès**

114 Le Congrès de la CGT-Culture se déroule tous les 3 ans sur une durée de cinq jours. Le Congrès peut
115 être reporté ou avancé d'une année s'il tombe l'année des élections professionnelles. Dans ce cas un
116 comité général sera organisé en début de campagne électorale.

117

118 **2) le comité général**

119 Il est convoqué à mi-mandat ou chaque fois que nécessaire sur décision de la commission exécutive. Il
120 se déroule sur une journée, il précise et examine la priorisation des orientations définies lors du
121 précédent congrès ; seuls les syndicats peuvent proposer des amendements et/ou des candidatures
122 pour remplacer des membres de la CE ou de la CFC qui ont quitté leur mandat ou qui n'ont pas participé
123 aux réunions. Ces nouveaux membres de la CE ou de la CFC devront être élus par le comité général
124 selon les règles en vigueur au congrès. Le nombre de représentants des syndicats est fixé par la
125 commission exécutive et leur répartition est proportionnelle au nombre de cotisations sur l'année n-1

126

127 **3) la commission exécutive**

128 Elle se réunit au moins toutes les 8 semaines. Les réunions des CE doivent faire systématiquement
129 l'objet de relevés de décision sous la responsabilité du Secrétariat National et transmis aux membres
130 de la CE. Elle est composée au maximum de 40 membres élus par le Congrès ainsi que des secrétaires
131 généraux des syndicats de l'Union ou de leurs représentants (un par syndicat).

132

133 **4) la commission financière et de contrôle**

134 Elle est composée de 5 membres.

135

136 **5) Le bureau national**

137 Le Bureau National se réunit 4 fois par an et en tant que de besoin. Des réunions régulières de tout ou
138 partie du Secrétariat national avec les secrétaires généraux des syndicats ou leurs représentants, se
139 tiennent 4 fois par an et en tant que de besoin.

140

141 **6) le secrétariat national**

142 Il est composé d'un nombre maximum de 10 secrétaires dont en son sein :

143 Secrétaire(s) général (e.s)

144 Secrétaire(s) général.(e.s) adjoint.e.s

145 Secrétaire Administrateur / Trésorier

146 Les Secrétaires nationaux se répartissent les responsabilités suivantes :

147 - la politique financière

148 - la politique revendicative

149 - l'organisation et la vie syndicale

150 - la communication

151 **PARTIE 3 : NOTRE DÉMARCHE SYNDICALE AUTOUR DE TROIS AXES :**

152

153 **1) la revendication**

154 Le rôle de la CGT-culture est d'impulser les luttes transversales en lien avec les syndicats, il est
155 également d'aider les syndicats dans le développement de leurs luttes sectorielles. Les questions
156 revendicatives seront celles qui nécessiteront le plus la création de commissions thématiques,
157 d'animateurs de réseaux avec les camarades de la commission exécutive et des syndicats. La question
158 de la transversalité des luttes se pose au niveau ministériel, interministériel et interprofessionnel. Une
159 des tâches des camarades en charge des questions revendicatives sera de faire connaître et de mettre
160 en débat les contenus revendicatifs élaborés par nos congrès. Les actions syndicales symboliques ou
161 massives qu'on mène à tous ces niveaux renforcent notre combativité dans un esprit fraternel.

162

163 **2) l'organisation et la vie syndicale**

164 Il s'agit d'un sujet sur lequel nous avons le plus à travailler, et tout doit être mis en œuvre pour qu'un
165 ou plusieurs camarades au sein du Secrétariat national soit chargé de suivre cette question.
166 Nous avons un travail à accomplir sur notre connaissance de l'évolution de la composition du salariat
167 au ministère, sur notre connaissance des syndiqués. Le lien doit être fait avec les résultats des
168 dernières élections professionnelles afin d'aider les syndicats à construire une campagne de
169 syndicalisation. C'est également le rôle de l'Union d'aider les syndicats qui le demandent à construire
170 leur propre vie syndicale afin notamment de garantir à chaque syndiqué le droit de participer à des
171 réunions de syndiqués et de pouvoir s'approprier le syndicat et l'activité syndicale autant dans la
172 discussion et la délibération que dans l'action. Dans cet objectif, une attention accrue doit être portée
173 à l'accueil des nouveaux syndiqués.

174 La connaissance des syndiqués et du salariat passe aussi par l'utilisation d'outils dédiés tels que le
175 cogitiel et le suivi d'un fichier adresse et mailing des agents. Le renseignement du cogitiel sera pour
176 l'Union comme pour les syndicats le meilleur outil pour travailler à la continuité syndicale.

177 La vie syndicale, c'est également la définition et la mise en œuvre d'un plan de formation syndicale
178 répondant aux besoins des syndiqués. Il est important que chaque syndiqué se voit proposer la
179 formation d'accueil (« s'impliquer dans la CGT »). Les stages sur la fiche de paie, sur la communication
180 syndicale doivent continuer à faire partie du programme de formation. Les représentants du personnel
181 dans les instances doivent pouvoir bénéficier de formation SYNDICALES pour l'exercice de leurs
182 mandats. De la même manière les membres de la prochaine direction de l'Union devront être formés
183 sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre les idées d'extrême droite ainsi
184 que sur le rôle d'une direction syndicale.

185

186 **3) la communication**

187 La communication syndicale la plus efficace sera toujours celle qui met en relation directe les agents
188 du ministère et les militants, par la distribution de tracts, le dialogue, l'assemblée générale, l'heure
189 d'information syndicale....

190 La communication syndicale, c'est également la diffusion et donc la production de contenus
191 d'information et d'analyse.

192 Sur ce point, la CGT-Culture et les syndicats qui la composent peuvent se targuer d'avoir toujours su
193 mettre à disposition du personnel et des syndicats les ressources nécessaires au débat et à la
194 compréhension des enjeux.

195 De ce point de vue, si les outils tels que le site internet ou les réseaux sociaux ont pu se mettre en place
196 et se réinventer avec succès, la question se pose du format de nos contenus.

197 Si les formats tels que le *Culture au poing* ou les « 4 pages » doivent être maintenus, il nous faut
198 également produire plus de contenus qui sont lus ou vus (vidéos) plus rapidement. À cette fin, il serait
199 judicieux que celles et ceux qui sont amenés à réaliser les communications aient suivi le stage CGT sur
200 la communication syndicale.

201 Il importera de cibler davantage les destinataires de la communication par mails, en créant et en tenant
202 à jour des listes de diffusion dédiées (ex. comptes-rendus des CAP, tracts sectoriels) afin de ne pas trop
203 accentuer l'« infobésité » que subissent déjà bon nombre de collègues et camarades.

204

205 **La permanence nationale : une contribution essentielle**

206 À cela s'ajoute la question dite de la permanence nationale du syndicat. Elle est constituée des
207 membres du Secrétariat National, des camarades de l'accueil téléphonique et du pôle financier, et la
208 présence de permanents des directions nationales des syndicats hébergés sur place. Ces camarades
209 sont en charge de l'animation de leur secteur. Régulièrement ils donnent un coup de main technique
210 pour les envois et les tirages de tracts ou du journal.

211 En fait, la permanence nationale pourrait être aussi renforcée par des camarades, pas forcément
212 membres de la CE, pour appuyer le travail technique et matériel de la permanence nationale pour la
213 mise en œuvre des orientations définies par la direction de l'Union. Pour cela, il faut là aussi s'en
214 donner les moyens avec l'octroi d'ASA permanence.

215 Des réunions régulières devraient être faite au sein de la permanence pour la cohésion et pour son
216 bon fonctionnement.

217

218 **La politique financière, c'est quoi ?**

219 C'est prendre des décisions politiques sur nos recettes et nos dépenses, les prioriser et les analyser
220 tous les ans à travers les budgets prévisionnels et les bilans en lien avec le SN, la trésorière, son adjointe
221 mais aussi avec l'analyse de l'expert-comptable.

222 C'est faire vivre le réseau des trésoriers des syndicats de l'union, en les réunissant au moins une fois
223 par an.

224 C'est aider tous les trésoriers de l'union en leur apportant notre expertise dès que cela est nécessaire.

225 C'est prendre en compte l'avis et les recommandations de la CFC.

226

227 **Droit liberté action juridique (DLAJ)**

228 Dans la perspective de l'article 18 des statuts de la CGT-Culture, il nous faut agir en justice notamment
229 « pour la défense des intérêts des buts visés dans ses statuts ». Cette orientation statutaire invite à
230 prendre le temps et le soin d'une analyse rigoureuse et partagée avant de décider collectivement de
231 s'engager dans de telles stratégies.

232 Si nous sommes capables de produire dans l'intelligence collective une pensée juridique créatrice, nous
233 ne devons cependant pas nous fourvoyer en négligeant la vision syndicale du droit faisant de ce dernier
234 un levier nous permettant de gagner des avancées sociales progressistes. En effet, pas plus que
235 l'économie, le droit n'est ni une science, dont le savoir nous échapperait, ni une fin en soi mais bien
236 un instrument dont il s'agit de nous emparer pour en faire usage en vue de conquérir plus de justice
237 sociale.

238 C'est pourquoi le droit ouvre un champ de perspectives qui s'inscrit au-delà des litiges simplement
239 individuels et qui fait signe vers un horizon plus vaste où l'action collective et la syndicalisation
240 prennent toute leur consistance.