

Orientations revendicatives MCC

:: La logique de désengagement de l'État dans les Services publics afin de satisfaire aux critères européens de " cadrage " des déficits publics et aux préconisations du MEDEF aboutit à la remise en question de l'intervention de l'État dans le domaine culturel (comme dans les autres domaines), et donc à sa stagnation voire sa diminution et à terme à la suppression du ministère de la Culture tel qu'il existe et fonctionne actuellement.

:: Dans un contexte où la Réforme de l'État, de la Loi de Finances et bientôt de la Décentralisation sont mises en avant pour soit disant régler les dysfonctionnements de Services publics qualifiés de trop coûteux, archaïques, éloignés, il est indispensable que notre syndicat redise fermement qu'il s'oppose à une redéfinition du rôle de l'État, d'inspiration libérale, qui a seulement pour objectif d'adapter l'organisation et le fonctionnement du secteur public à une logique de rentabilisation -présentée démagogiquement comme corollaire indispensable du service rendu à l'utilisateur.

:: Sud Culture prône, quant à lui, une conception du service public fondée sur une logique de besoins (par définition évolutifs, multiples, différenciés et permanents) correspondant à la nécessité de garantir l'égalité des droits, la solidarité, la cohésion sociale, la proximité,

etc.

:: La défense de cette conception passe (entre autres) par des revendications pour les besoins culturels des citoyens, pour les besoins des services, pour les besoins des personnels ; ce qui place clairement Sud Culture en opposition à la logique de coût/rendement, de contrats d'objectifs et de moyens et de l'individualisation dans laquelle les différents gouvernements veulent enfermer non seulement les services et leurs agents, mais aussi chacun et chacune d'entre nous en tant que citoyen/ne. Cela passe aussi par l'articulation entre les revendications générales ou absolues, de fond ou de principe et les revendications immédiates, dans l'urgence du contexte, à l'intérieur des contraintes existantes et donc entre les revendications relevant de la transformation du droit et celles relevant de l'application d'un droit existant.

De l'augmentation du budget de la Culture

:: Depuis de nombreuses années essoufflé, le budget du MCC a été l'un de ceux qui ont enregistré un des plus forts reculs pour 2003, symbolisant clairement l'indifférence totale que les politiques portent à ce secteur et ses capacités à être un des outils de reconstruction sociale et de solidarités.

Pour nous il doit, au contraire, être revu fortement à la hausse non seulement pour couvrir le fonctionnement des

services

et des grands établissements publics institutionnels mais aussi pour donner de nouvelles perspectives en matière d'investissement, d'aide à la création et aux arts vivants, aux pratiques culturelles amateurs et à l'éducation populaire, à l'enseignement et à la recherche, aux expositions et à la médiation culturelle, à l'aménagement du territoire, etc.

:: Les équipements et offres culturelles , les lois (1913) de protection des monuments historiques qui ont préservé les paysages français, sont pour beaucoup dans le fait que la France soit une des premières destinations touristiques. Les retombées en termes économiques, en termes d'emplois sont bien supérieures à l'investissement consenti par l'État (1% du budget) et les collectivités territoriales (2% de leurs budgets – avec d'énormes différences), et cette " rentabilité " doit en retour avoir des retombées sur le budget collectif de la Culture pour servir au développement des missions de service public tels que la démocratisation, le développement d'actions vers des publics pour lesquels l'accès à l'Art, à sa pratique et à la Culture restent difficiles voire impossibles, etc.

De l'augmentation du budget dépendent aussi les mesures en faveur des personnels, tant en terme de créations d'emplois, de réduction du temps de travail, de résorption de la précarité, de repyramidage des corps et des filières, de mesures indemnitaires et catégorielles, de formation, d'action sociale, de conditions de travail, etc.

Des Réformes de l'État

et de la Loi de Finance

:: Mises en place sous couvert d'une modernisation de l'État (dont nous ne nions pas la nécessité si elle est faite dans l'intérêt des citoyens), nous refusons que les réformes mises en place apportent avec elles leurs méfaits, à savoir

:

– le développement excessif de la recherche de ressources propres (sponsors, mécénat, etc.) pour financer tout ce qui n'est pas fonctionnement (exemples : une expo, un achat d'œuvre,

-une restauration, la mise en place d'un projet d'activité pédagogique , etc.),

– un redéploiement des crédits autorisés pour les personnels vers les autres crédits autorisés dans un programme parce que ceux-ci auront été sous dotés,

– l'externalisation des missions vers des sociétés prestataires de service afin que les salariés qu'elles emploient n'apparaissent pas au sacro-saint Budget de l'Etat -dans l'hypocrisie sociale la plus crasse-,

– la multiplication des Etablissements publics dans la même optique, avec les parcellisations des missions et les gestions et traitements inégalitaires des personnels que nous connaissons tous,

etc...

De la précarité comme

norme d'emploi et des statuts des salariés

:: Dans l'administration et ses services centraux ou déconcentrés

comme dans les établissements publics dépendant du droit public ou privé, elle touche toutes les catégories socioprofessionnelles et remet en cause les statuts des travailleurs/euses et leur droit à un emploi stable.

:: Elle se décline à plusieurs niveaux : CDD, vacataires, CES, CEC, emplois jeunes, saisonniers, occasionnels, temporaires, temps incomplet contraint, salariés des prestataires de services, stagiaires non payés et même parfois travailleurs au noir.

:: C'est pourquoi nous exigeons :

- un arrêt du recours à des prestataires de services autrement que pour des missions ponctuelles et l'intégration -sur des statuts fonctionnaires quand ils existent ou sur des contrats à durée indéterminés dépendants directement des établissements- des salariés qui exercent parfois depuis de longues années les mêmes fonctions dans les mêmes établissements ou services, au fil des renouvellements de marchés et souvent dans des emplois les plus pénibles et les moins qualifiés,
- la requalification en CDI de tous les salariés CDD de droit public comme de droit privé qui exercent des fonctions permanentes,
- une intégration directe et sans concours de tous les emplois précaires de la fonction publique,
- une interdiction des temps partiels imposés lorsque ceux-ci ne sont créés que pour cacher des manques de créations d'emplois stables et à temps complet.

Du temps de travail

:: La revendication de réduction du temps de travail massive avec création d'emplois a été détournée dans le secteur public comme dans le secteur privé au profit de l'employeur.

Même si un gain de temps a été obtenu (souvent en deçà des attentes des personnels), les textes de lois ont trop souvent été l'occasion, dans les secteurs où la mobilisation des personnels n'a pas pu se faire, pour mettre en place l'annualisation, pour remettre en cause des droits conquis, pour mettre en place plus de flexibilité et avec les réorganisations du travail ayant pour objectif de gagner du temps pour augmenter les charges de travail et les objectifs individuels et pour soumettre les personnels à un contrôle constant de leur temps au travail.

:: Dans les établissements et services du MCC la répercussion de la non-crédation d'emplois correspondante commence à se faire sentir d'autant que le sous effectif constitue depuis de nombreuses années un problème récurrent de ce ministère souvent réglé à coup de développement de l'emploi précaire. C'est pourquoi nous revendiquons toujours une véritable RTT créatrice d'emplois et qui doit se traduire par des avancées sociales pour toutes et tous et une baisse du chômage en parallèle et non pas par une dégradation des conditions de travail et d'emploi ou par une diminution des droits des agents pour cause d'insuffisance de moyens et de nécessités de service.

**Des salaires, rémunérations
et leurs compléments, du pouvoir d'achat, des**

négociations salariales.

:: Dans une organisation salariale hiérarchisée où la revendication salariale s'appuie sur les qualifications des salariés, notre syndicat se prononce :

- pour une revalorisation régulière du pouvoir d'achat du point d'indice pour les agents publics, du taux horaire pour les salariés du privé, avec un rattrapage régulier pour les bas salaires pour diminuer les écarts croissants des revenus, qui reflètent de plus en plus l'acceptation d'un processus de reconduction des inégalités où les moins instruits et/ou moins qualifiés, les agents ayant les emplois, les conditions de travail les plus pénibles gagnent toujours moins que les plus instruits et/ou plus qualifiés,
- pour des négociations salariales annuelles dans le privé et dans le public (pour les titulaires comme pour les non titulaires qui doivent notamment se voir reconnaître leur ancienneté), et pour la transparence dans l'attribution d'augmentations individuelles et dans l'application des coefficients dans les parts variables qui doivent avant tout récompenser le collectif,
- pour le retour à l'indexation des salaires sur les prix,
- pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- pour des primes égales entre agents des mêmes corps et pour l'intégration dans les salaires et traitements des primes attribuées en reconnaissance des qualifications, technicité, etc.,

- pour le maintien et l'augmentation des régimes indemnitaires pour les sujétions spéciales liées à la pénibilité de certaines tâches, aux conditions particulières d'exercice de certaines missions, aux contraintes du travail décalé, nocturne, dominical, etc.,
- contre toute modulation sur la base du mérite , du rendement, de la compétition qui engendre la division à tous les niveaux,
- contre tout emploi public ou privé rémunéré en dessous d'un SMIC , qui doit par ailleurs être unifié et fortement revalorisé afin de permettre à chacun un niveau de vie et un pouvoir d'achat décent,
- etc.

Des conditions de travail, de l'organisation du travail, de la protection des agents.

:: Le développement de nouvelles méthodes managériales dans le privé comme dans le public, la mise en compétition des salariés, la gestion des personnels par le stress, l'augmentation de la charge de travail dans les établissements publics culturels souvent en corrélation avec l'augmentation des publics et des services exigés, la multiplication des réorganisations comme méthode préconisée pour " re-motiver " les personnels, la diversité dans les mêmes entités de travail des statuts des personnels avec leur lot d'inégalités de traitement entraînent de plus en plus une dégradation dans les conditions de travail et à terme une détérioration de la santé physique et/ou psychique des personnels.

:: L'évolution de la législation sur les CHS et CHS-CT

,
la reconnaissance du harcèlement moral comme un délit,
la création au MCC par exemple d'un groupe de travail sur
la souffrance au travail ayant pour objectif la mise en place
d'une

politique de prévention, etc., tenteraient de prouver que
les employeurs et le législateur prennent en considération
les revendications des salariés pour une amélioration
de leurs conditions de vie au travail.

Malheureusement tant les moyens humains (médecin du travail,
de prévention, infirmier(e)s, psychologues, ergonomes, etc.
) que financiers ne sont pas à la hauteur des besoins et les
instances consultatives (Comités d'Hygiène et de Sécurité et
des Conditions de Travail) sont loin d'être des lieux où la
voix des représentants des personnels est prise au sérieux,
où des décisions visant à l'amélioration
demandée sont prises et où tous les salariés
sont pris en compte.

:: C'est pourquoi nous revendiquons notamment :

– une mise en place de CHS CT dans le privé comme dans le
public commun à tous les salariés d'un lieu professionnel
(quels que soient les statuts et les employeurs de ces
salariés),

– une évolution de cette instance afin que les salariés
aient vraiment des recours en cas de non suivi par l'employeur
des
préconisations actées,

– une augmentation du pouvoir d'intervention de l'inspection
du
travail à l'intérieur de ceux-ci dans le privé comme
dans le public, etc.,

– ainsi que la création de postes à l'intérieur
des lieux de travail pour des professionnels de la santé pour

donner aux salariés une réelle médecine du travail avec des moyens suffisants.

Des recrutements, des déroulements de carrières, de la formation, des métiers et professions, des filières, de la qualification, de l'évaluation, des CAP, des CCP.

:: Dans la Fonction publique comme dans le secteur privé nous réclamons en premier lieu que les emplois soient ouverts sans discrimination de nationalité.

Pour les recrutements de fonctionnaires, le concours doit être l'accès normal, lui seul permet l'égalité des chances (à contrario, la titularisation sans concours doit être une logique dans tous les plans de résorption de la précarité présents ou à venir).

L'accès au concours externe doit évoluer vers une diminution de l'importance du diplôme, celui-ci ne doit plus être un facteur d'éviction des candidats, toutes les expériences professionnelles ou équivalences doivent être recherchées, la réussite à un concours d'une catégorie donnée étant le gage du niveau du candidat et de ses possibilités d'adaptation aux missions.

:: Nous demandons dans un premier temps que l'accès à la catégorie C se fasse sans critère de diplôme, et par un concours adapté, voire sans concours dans certains cas à définir, à tous ceux n'ayant pu accéder qu'à un niveau d'instruction minimale : c'est en effet la seule manière de garantir encore que la

Fonction publique soit toujours un ascenseur social possible pour toutes et tous et qu'elle reflète bien la " photographie " de tous les niveaux d'instruction des citoyens au sein d'une génération donnée et ne soit pas un milieu d'exclusion de plus.

:: Dans le public comme dans le privé, la formation initiale et continue doit être améliorée, les qualifications reconnues, les déroulements de carrière linéaires et automatiques, les systèmes de notation et d'évaluation infantilisants et cherchant à développer les réflexes de compétition supprimés.

:: Dans le public, le rôle des CAP et des CCP doit être renforcé et concerner en tant qu'instance de recours les personnels de tous statuts. Dans le privé, des instances comparables de consultation avec les délégués des personnels doivent être mises en place.

Dans les deux secteurs, en effet, ces instances pourraient permettre aux salariés d'avoir un vrai droit de regard et d'action sur les déroulements de carrière, les métiers, les professions, les missions, les filières, les évolutions et les conditions d'emploi, de rémunération, de qualifications, de recours disciplinaire, ce qu'elles sont loin d'être réellement à l'heure actuelle, étant souvent cantonnées et réduites à une gestion a minima sur les promotions et les mutations.

:: Des groupes de travail internes doivent être créés et faire avancer nos réflexions et nos revendications professionnelles, qui ont jusqu'à présent été laissées de côté pour cause de mise en place d'analyses et de

revendications sociétales et interprofessionnelles qui puissent être partagées par les adhérents présents et futurs de notre syndicat.

Du dialogue social, des instances consultatives, du droit syndical, du droit des salariés.

:: Que ce soit dans le privé, avec les Comités d'Entreprise et les Délégués des Personnels, ou dans le public, avec les Comités techniques paritaires, et dans les deux secteurs pour les Conseils d'Administration et les CHS-CT cités plus haut, le constat partagé est que le dialogue social institutionnalisé dans ces instances fonctionne souvent à vide, que celles-ci sont souvent des chambres d'enregistrement des décisions de l'employeur et que les militants syndicaux et les représentants des personnels y usent souvent une énergie disproportionnée par rapport aux résultats.

:: Ceci démontre que la gestion paritaire du dialogue social est souvent un leurre, et que le conflit social et le rapport de forces restent souvent le seul moyen pour les salariés et leurs représentants d'être entendus. Cet état de fait doit faire l'objet à l'intérieur de notre syndicat d'un débat et de propositions de stratégies communes aux deux secteurs pour faire avancer la prise en compte par l'employeur des analyses, des revendications, des exigences et le poids des salariés dans le lieu de travail.

:: Le droit syndical et le droit des salariés est l'autre volet à faire avancer par exemple pour :

-l'obtention pour les établissements publics culturels de droit privé sous tutelle du ministère des dispositions du droit syndical appliqué dans la fonction publique en ce qui concerne les différentes décharges d'activités de service : décharges permanentes, autorisations spéciales d'absence, etc.,

-l'autorisation pour les personnels du privé à des heures mensuelles d'information syndicale,

-la rémunération complète par l'employeur et la prise sur le temps de travail des formations économiques, syndicales et ouvrières pour tous les salariés.

-etc.

De l'action sociale

:: Les prestations d'action sociale sont un facteur déterminant de qualité de la vie quotidienne de nombreux salariés. Dans nombre de cas, les syndicats y sont associés, soit de façon paritaire dans les C.A.S. et associations – dans le public, soit par les élus des CE – dans le secteur privé.

Y sont abordés : logement social et aide au logement, secours et prêts sociaux, restauration, service social, aide à la formation, etc.

:: Notre investissement dans ces instances est importante et représente un véritable enjeu pour les salariés et doit faire l'objet de réflexions collectives régulières sur les méthodes de gestion des fonds sociaux, sur leur emploi.

De la Déconcentration, de la Décentralisation.

:: La décentralisation, qui faisait l'objet de nombreux projets et expérimentations sous l'ancien gouvernement et l'ancien

ministre de la Culture, est l'une des priorités gouvernementales.

Qu'elle soit présentée comme la panacée universelle à tous les maux dont souffre la France, ou plus modestement comme une amélioration

faite au sort des Français " d'en bas ", elle est très populaire dans le public et chez les citoyens qui assimilent

sa mise en place à plus de services publics de proximité ; proximité souvent liée dans l'imaginaire populaire comme garantie de plus d'efficacité et de plus de rapidité.

:: Le manque de distance et l'unanimité

qui entourent les projets de décentralisation, que ce soit sur le plan politique, à droite comme à gauche, ou sur le plan syndical devrait inciter à plus de méfiance.

D'abord rappelons que le moins d'État préconisé par tous les néo-libéraux passe par une décentralisation massive des services de l'État, de la culture à l'éducation nationale en passant par les services de santé, les services de communications ; ce qui resterait à l'État serait alors l'armée, la police...les affaires étrangères, la justice ? les impôts ?...c'est à dire strictement les missions régaliennes, en abandonnant son rôle d'opérateur et de garant de l'égalité des droits et d'accès dans ses missions plus " sociales " et " sociétales ", un Etat qui serait représenté dans le futur, en région, par un préfet et quelques experts ou au mieux quelques conseillers culturels (pour notre partie).

:: Si donc la décentralisation se fait, elle doit se faire

-avec des réformes démocratiques venant garantir effectivement le slogan de " démocratie de proximité ",

-avec les garanties nécessaires à l'égalité des droits et à la péréquation entre tous les territoires

; et pour cela la déconcentration qui est son corollaire doit d'abord être renforcée et bénéficier des moyens humains et financiers indispensables à ses missions de contrôle, d'évaluation, d'impulsion, d'allocation des subventions pour la création contemporaine et d'aides diverses aux projets d'action culturelle de proximité mais aussi à ses missions d'opérateur que les services déconcentrés doivent retrouver,

-avec des transferts de crédits en rapport avec le transfert de charges,

-sans détérioration des conditions d'emploi pour les agents de l'État acceptant de passer au statut d'agents de la Fonction publique territoriale, et donc avec un alignement sur

le statut des agents de la Fonction publique d'État ; le droit d'option et donc de refus existant par ailleurs, celui-ci ne devant

pas aboutir à un déplacement obligatoire ayant pour conséquence la détérioration évidente des conditions de travail et de vie.

-sans développement du recours à des salariés précaires : emplois jeunes surtout mais aussi CDD pour effectuer des missions culturelles de proximité,

-avec des garanties pour qu'elle ne soit pas un enjeu de propagande

pour les élus locaux auprès de leurs électeurs, mais un véritable enjeu d'aménagement du territoire et sans concession ou soumission aux intérêts néo-libéraux,

-etc.

:: Sinon cette décentralisation ne sera en fait qu'un démantèlement de l'État

au profit des plus riches, des mieux dotés, des entrepreneurs, etc., et non pas un processus de rapprochement, d'amélioration et d'augmentation des services rendus aux citoyens, garantissant aussi aux plus défavorisés (socialement, financièrement, géographiquement, intellectuellement, etc.) les chances et les moyens d'accès à la diversité culturelle et donc au lien social.

Des effectifs, de l'emploi

:: Indissociable des revendications sur l'augmentation du budget

MCC, sur la diminution du temps de travail, sur la précarité, sur les conditions de travail, sur l'exclusion, sur les besoins des

services et des citoyens, etc., cette revendication transversale

est le lien qui unit davantage les secteurs publics et privés où Sud Culture a ouvert son champ syndical.

Le dogme du trop d'emplois de fonctionnaires dans le public comme

celui de l'impossibilité du plein emploi dans le privé sont tous les deux issus d'un même esprit libéral qui ne vise qu'une chose, à travers la déréglementation et le démantèlement des structures, des services publics et la fragilité et l'exclusion générées

par la précarité de l'emploi qui peut atteindre aujourd'hui chaque travailleur : faire plus de bénéfices en faisant moins de dépenses.

:: L'idéologie libérale triomphante a banni toute notion de " pacte social "

comme utile à son développement, elle a pour projet de rechange de nous faire devenir, pour les plus aisés, des investisseurs/exploiteurs potentiels et, pour les plus défavorisés, un réservoir d'exploités.

La bataille pour l'emploi et sa protection est donc bien au cœur de la lutte syndicale que nous devons menée au sein de la Culture comme ailleurs, en parallèle à la lutte contre la mondialisation financière et pour une politique en faveur des pays pauvres ou en voie de développement.

:: L'emploi et les besoins en effectifs au sein du MCC ont fait l'objet d'un début d'analyse et de revendications, celles ci, bien que nécessitant un travail complémentaire et affiné, sont à la base de nos revendications ministérielles.

:: Au-delà de cette plate forme, il s'agit aujourd'hui de mettre en œuvre dans les établissements publics et les entreprises où se trouvent implantées des sections Sud Culture, un examen de l'emploi, des statuts des salariés et des évolutions des missions afin de nous permettre de mettre en lumière tous les " poches " d'emplois existantes et non comblées, qui existent, et celles masquées par l'intensification du travail exigée de plus en plus à tous les niveaux de catégories de personnel par les directions des ressources humaines et appliquées grâce aux méthodes de management (par le stress entre autres).

:: Les revendications de créations d'emplois stables que nous portons, ne doivent en aucun cas ne se faire entendre que sur les emplois publics, sous peine d'être regardées, jugées et dénoncées comme catégoriels par des patrons, des administrations et des médias très à l'aise pour certains quant il s'agit de porter un discours dominant sur le corporatisme des syndicats de " fonctionnaires ou assimilés ",

ce que d'ailleurs n'est pas Sud Culture.