

# **Orientations revendicatives au Ministère de la Culture et de la Communication**

## **1 – Pour la défense et le développement des SERVICES PUBLICS**

### **1- 1 – Les Services Publics dans l'œil du cyclone : Contre la logique du démantèlement**

**a) Le contexte international : Europe, AGCS, etc.**

SUD Culture Solidaires revendique :

- une rupture radicale avec les orientations actuelles ultra-libérales de la construction de l'Union Européenne, et qui sont génératrices d'inégalités, de remises en cause constantes des acquis des travailleurs et des services publics.
- que les services publics soit affranchis des règles de la concurrence, et qu'à ce titre ils soient reconnus comme étant hors AGCS.

- que le service public culturel et toutes ses entités administratives sous tutelle soit déclarés hors AGCS.

## **b) en France**

Reprenant les revendications de l'union syndicale SOLIDAIRES, SUD Culture Solidaires s'affirme :

- pour des services publics de qualité au service de l'intérêt général.
- pour des services publics constituant des outils de proximité, de qualité du service rendu et d'égalité au service des citoyens.
- pour le maintien et le développement et l'amélioration des mécanismes de péréquations tarifaires (éléments essentiels de solidarité nationale).
- pour que les administrations publiques, les services publics d'éducation, de culture, de recherche, de santé, de transports, d'information, d'énergie et de réseaux... jouent un rôle essentiel dans la réduction et suppressions des inégalités, dans l'accès égalitaire effectif à certains droits, dans l'aménagement du territoire et dans un développement équilibré de l'économie.
- pour que les services publics soient l'outil de gestion de biens communs et soient à ce titre sortis de toute sphère concurrentielle.
- pour que les nominations à la tête des services publics soient basées sur des mandats transparents et préalablement définis par l'Etat.
- pour la mise en œuvre de nouveaux modes de représentation,

de contrôle et d'évaluation des services publics.

- pour que, l'Etat, dans le système actuel malheureusement marqué par le capitalisme, s'affirme comme le régulateur indispensable des inégalités générées par ce système même, et fasse contrepoids au marché en assurant une juste répartition des richesses.
- pour un renforcement, une consolidation et une extension des outils de solidarité sociale que peuvent être les budgets publics, la fiscalité, les services publics ainsi que leur amélioration et leur démocratisation.
- pour que les dépenses publiques soient mesurées à leur utilité collective, culturelle, sociale et économique, estimant qu'avant d'affirmer qu'il y a trop d'impôts, il est indispensable de prendre en compte l'ensemble des besoins sociaux et collectifs.
- contre une baisse de l'impôt sur le revenu qui ne profite qu'aux personnes les plus aisées au détriment de l'intérêt collectif de la société, mesure qui aggrave les inégalités.
- contre un budget idéologique et clientéliste de l'Etat basé sur des choix ultra-libéraux et privilégiant les secteurs sécuritaires.
- pour la mise en place de modes de gestion des services publics, démocratiques et participatifs, permettant notamment l'intervention des représentants des salariés et, sous des formes à définir, des usagers.
- pour que les services publics se montrent exemplaires dans le domaine social (référence en matière de rémunérations, de conditions de travail, de relations sociales, de droits des travailleurs...)

- pour une amélioration des dispositions communes à l'ensemble des fonctionnaires à travers un renforcement du statut général de la Fonction Publique.
- contre une politique de réductions budgétaires et une volonté gouvernementale de s'attaquer à l'emploi public et à ses missions.
- pour l'arrêt des campagnes de dénigrement à l'encontre des fonctionnaires «gaspilleurs et inefficaces » distillées par le gouvernement et relayées par certains médias.

Et considère qu'il est primordial de lutter, au-delà des campagnes sectorielles de défense des services publics, pour que de fortes convergences apparaissent entre les différents secteurs en lutte.

## **1- 2 – Contre les outils du démantèlement des Services Publics**

### **a) la réforme de l'Etat**

La réforme en cours de l'Etat, sous couvert d'amélioration du rendu aux usagers des services publics, n'est en fait qu'une

machine de destruction de ces mêmes services, via :

- le resserrement des missions de l'Etat, et donc de chaque département ministériel, sur les seules tâches de pilotage des programmes nationaux, laissant à d'autres entités (collectivités locales, établissements publics, entreprises privées,...) le soin de leur mise en œuvre, qui est pour nous un désengagement clair participant à la logique ultra-libérale ambiante – celle du « moins

d'Etat social» – et entérinant ou générant les inégalités.

- la revue à la baisse des moyens financiers des services publics, mis en exergue afin de convenir à « l'éthique » d'une Europe libérale, qui a pour conséquences moins de moyens humains et matériels et partant moins de services publics (suppression de services d'urgence de proximité, de bureaux de postes, d'écoles primaires, etc.).
- la mise en place d'une administration de plus en plus uniquement informatisée et dématérialisée face aux usagers est une avancée pour une facilité accrue des démarches administratives, mais d'une part accentue les inégalités entre les usagers en ne prenant pas en compte la réalité de la fracture numérique (fracture due à l'inégalité des moyens financiers des citoyens – les équipements de nouvelles technologies étant extrêmement onéreux – et les moyens de formation à ces mêmes équipements) et d'autre part sert de prétexte à la suppression d'emplois publics de proximité.
- les projets en cours de réforme du statut qui laissent également entrevoir des risques de disparition de spécificités en fonction des filières, de suppressions de certaines filières au sein des ministères, et donc de disparition de certaines missions et emplois.

## **b) la LOLF**

La LOLF (nouvelle loi de finances) est, au-delà d'une nouvelle nomenclature du découpage du Budget de l'Etat, le bras armé de la réforme de l'Etat permettant la mise en place de la politique de gestion par la performance

des

résultats plutôt que par une attribution de moyens.

Elle a pour but avoué les réductions du nombre d'emplois publics ainsi que des dépenses publiques, qui auront pour conséquence une diminution des services rendus. Elle met en place de façon technique la logique de contractualisation à tous

les niveaux des actes administratifs, y compris dans les rapports

de tutelles des différentes entités administratives

et dans les relations de travail entre les agents.

SUD Culture Solidaires revendique :

- une amélioration et une modernisation des services publics  
qui soient porteuses de progrès social et non pas un prétexte à la  
réduction de ces services et à la recherche d'une productivité des agents uniquement fondée sur des organisations du travail de plus en plus hiérarchisées et basées sur la performance individuelle et la rémunération  
de cette performance.
- une logique de besoins auxquels on alloue les moyens afférents,  
pour le calcul annuel du budget des services publics. Nous nous  
inscrivons donc contre la logique de la LOLF qui instaure, elle,  
une logique de résultats.
- le retrait du principe de fongibilité dite asymétrique en ce qui concerne les dépenses en matière de personnels à l'intérieur  
d'un programme. Ce dernier consistant à pouvoir faire passer des crédits alloués aux dépenses de  
personnels vers d'autres lignes afin de les abonder – ce

qui revient à pouvoir diminuer la ligne de dépenses de frais de personnels – , mais ne permettant pas de faire

le contraire, c'est à dire d'augmenter d'un euro la ligne de crédits pour les dépenses de personnels.

- la mise en place de garde-fous quant à la tentation qu'auront toutes les entités administratives du MCC (comme ailleurs) d'embaucher moult vacataires, contractuels, etc. (c'est à dire des personnels non-fonctionnaires) en lieu et place d'emplois permanents relevant clairement des missions permanentes de l'Etat.  
En effet, dans le cadre de la LOLF les crédits de frais de dépenses de personnels sont globalisés (personnels à statut, vacataires, contractuels, etc.). Il sera donc beaucoup plus facile d'avoir recours à des personnels précaires, puisque l'opération sera comptablement moins visible. Ceci peut apparaître comme une véritable aubaine pour des services en sous-effectifs chroniques et à qui l'Etat refuse des emplois statutaires. Nous revendiquons donc la création d'outils susceptibles de mettre à jour les possibles dérives et de les enrayer.
- la mise en place de négociations des indicateurs de résultats de chaque programme et sous-programme avec tous les personnels concernés et avec les usagers du service public concerné.  
Ceci afin d'avoir quelques garanties sur le fait que ces

indicateurs de résultats n'aillent pas dans le seul sens d'une réduction et mise à mal du service public, mais bien dans celui d'une réelle adéquation de ses services aux besoins des usagers d'une part, et aux conditions de travail et intérêt des agents d'autre part.

- la mise en place de réelles formations sur la LOLF et ses conséquences au quotidien, dans toutes les entités MCC. Ces formations devant aller bien au-delà des séances d'information actuelles.

### **c) la décentralisation**

Vendue à l'opinion publique sous le slogan de « démocratie de proximité », la décentralisation qui se met en place n'a qu'un objectif : le désengagement de l'Etat dans nombre de services publics et la baisse de l'impôt

sur le revenu. Sa mise en place a progressivement été rejetée par les collectivités territoriales de tout bord, qui ont pris conscience qu'elle passerait soit par une augmentation massive des impôts locaux soit par l'abandon de pans entiers de services assurés au public, abandon que l'Etat ou le public pourront ensuite mettre sur le dos des collectivités

concernées. La décentralisation est donc un des moyens que s'est donné ce gouvernement comme outil du démantèlement des Services Publics. Au ministère, cela se traduit, pour l'instant par :

- Le transfert aux régions des services de l'Inventaire – soit moins de 300 agents -, ce transfert est particulièrement injustifiable quand on sait que les services de l'Inventaire

font partie de la chaîne patrimoniale, en effet ceux ci sont

chargés de la connaissance du patrimoine et de son inventaire,

ils sont donc à la base du travail des CRMH et des Services

Régionaux de l'Archéologie, en outre toutes

recherches effectuées depuis 40 ans, toutes les bases de données, toute la documentation, archives photos sont transférées,

c'est littéralement le cassage du service public patrimonial

par son éclatement... (Mais les suites de réorganisations que nous vivons actuellement démontrent bien que l'Inventaire

n'était que le premier maillon d'un détricotage général des services patrimoniaux déconcentrés et au-delà de toutes les DRAC et SDAP...)

- La cession aux collectivités locales des monuments historiques

appartenant à l'Etat, cela pourrait toucher près de 500 agents si les collectivités locales sont candidates à cette

cession gratuite ; sauf exception notable ( château du Haut-Koenigsbourg), le Centre National des Monuments se défause

essentiellement de monuments non « rentables »,

piétinant allègrement les notions fondamentales du service public des monuments historiques, coopérative permettant

d'équilibrer les monuments qui accueillent beaucoup de visiteurs avec ceux qui en accueillent moins. Actuellement il

semble que cette démarche assortie à des contraintes de service public vers les collectivités suscite des demandes

d'informations des collectivités concernées

mais peu de candidatures fermes.

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'arrêt de tout le processus de la décentralisation actuelle et la mise en place d'un groupe pluridisciplinaire (Etat, collectivités locales, syndicats, associations) pour que la répartition des compétences soit l'objet d'un large débat permettant d'organiser au mieux et de synchroniser les services publics qu'ils soient locaux ou déconcentrés.

Si elle se fait, la décentralisation doit se faire :

- 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 de 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'Etat 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'Etat ;  
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 de tous statuts pour effectuer des missions culturelles de proximité.

#### **d) la réforme de la notation/évaluation des agents publics**

Le 29 avril 2002 est lancée par décret une réforme de l'évaluation/notation des fonctionnaires applicable à partir de 2005. Dès sa publication, SUD Culture Solidaires a contesté cette réforme et a refusé de participer aux réunions de « dialogue social » visant à aménager à la marge le projet alors que rien n'était négociable ou améliorable au niveau du Ministère de la Culture et de la Communication.

En effet, cette dernière instaure un contrat individuel entre le fonctionnaire et sa hiérarchie par le moyen de la fixation d'objectifs assignés pour une année donnée. Ce processus tend à une plus grande individualisation des carrières par le biais de bonus ou de malus attribués selon la « performance ». Tout ceci dans une volonté gouvernementale de baisse des effectifs de la Fonction Publique, de mise en concurrence des individus dans leur collectif de travail et d'individualisation des traitements par la variabilité des primes selon le « mérite » de l'agent...

l'Etat, ne voulant pas consacrer plus d'argent à l'emploi public, il s'agit bien de construire un système permettant des augmentations individuelles de salaires, et non plus collectives,

en sélectionnant les agents « méritants » par le biais de l'évaluation (tout ceci dans un cadre budgétaire si contraint qu'il devient impossible, même en suivant la logique de « performance », de « récompenser » tous les « bons éléments » ! !).

Le vocabulaire qui accompagne cette réforme n'est d'ailleurs pas anodin : « mérite », « contractualisation », « récompense », « valeur », « résultats », « fonctionnaire à distinguer »...

Nous échappons encore à « performance » mais cela ne saurait tarder !

Le principe d'une notation des fonctionnaires n'est pas neuf, il a été institué dès 1959.

Le caractère infantilisant et la part de règlement de compte que ce système génère existait déjà.

Mais les conséquences sur la carrière étaient amoindries par l'octroi de bonifications collectives attribuées

en CAP (passage en CAP qui désormais n'existe plus, sauf en cas de litige), et l'usage imposé par le contre pouvoir en CAP qui permettait d'annihiler partiellement l'individualisation,

les notes progressant avec l'ancienneté et la carrière, même si l'augmentation de la note était déjà la

clé d'un système qui, sur le papier, visait au même objectif : individualiser la rémunération et donc, à plus ou moins long terme, récompenser une certaine « manière de servir » et

pas le travail en équipe qui préside à l'exercice du service public le plus efficace pour les usagers .

Quant à l'avancement de grade, les remous causés après chaque annonce des promus en disaient long sur le sentiment d'injustice ressenti par les promouvables (le ratio promus / promouvables en disant long sur les choix de gestion des déroulements de carrière à l'intérieur des corps !).

La réforme nouvelle étend l'application du système des promotions de grade, aux promotions d'échelons, avec pour « bonus » de pouvoir ralentir la carrière d'agents sous le motif d'insuffisance là où, avant, il fallait prouver une faute professionnelle.

La partie « entretien/évaluation » sera applicable et obligatoire pour tous les agents publics, fonctionnaires ou non-titulaires. Par ailleurs le projet de réforme du statut, encore dans les tiroirs, prévoit que dans cinq ans la notation n'existera plus et l'évaluation sera tout !

SUD Culture Solidaires revendique :

- la suppression de la notation et de l'évaluation pour tous les agents publics comme moyen de « mesure » pour l'évolution de carrière, ceci impliquant l'ancienneté comme principal critère d'avancement.
- le retrait de la réforme de la notation/évaluation actuelle.
- dans la mesure où celle-ci est en place :
  - l'arrêt de l'octroi personnel de bonifications concernant le passage d'un échelon à l'autre, et la mise en place systématique de bonifications collectives,
  - la transmission systématique à l'agent

de tous les documents participant à son évaluation et à sa notation,

- l'information des agents sur les identités (en terme de fonction) de leurs évaluateurs et notateurs.

## **2 – L'évolution structurelle du MCC, dans la logique de la réforme de l'Etat**

Mise en place sous couvert d'une modernisation de l'Etat (dont nous ne nions pas la nécessité si elle est faite dans l'intérêt des citoyens), nous refusons que la réforme actuelle de l'Etat apporte avec elle ses prévisibles (et déjà visibles) 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  
– et mettant ces salariés dans une précarité sociale accrue par les renouvellements perpétuels des marchés de ces prestations,
- la multiplication des établissements publics opérateurs sans les moyens financiers et humains adéquats à leurs missions et avec de nombreux risques de parcellisation des missions, d'inexistence d'exercice de tutelle et de gestion et

traitement inégalitaires des personnels, ce qui ne pourrait aboutir à plus ou moins court terme qu'à des services publics à plusieurs vitesses et à des prestations culturelles de plus en plus onéreuses pour les usagers,

### **3 – Budget du MCC et financement du Service Public culturel**

SUD Culture Solidaires revendique :

- Le budget du MCC doit 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, à la mise en valeur des patrimoines, aux expositions et à la médiation culturelle, à l'aménagement du territoire, etc.

Les équipements, les offres culturelles, l'histoire nationale, les lois rassemblées maintenant dans le code du patrimoine, ont préservé les paysages français et sa culture, et 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'Etat et les collectivités territoriales, et cette « rentabilité » doit en retour avoir des retombées sur le budget collectif consenti

pour la Culture (terme pris dans son sens le plus large) 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.

## **4 – Les salariés du MCC**

### **4 – 1 – Effectifs et sous-effectif**

SUD Culture Solidaires revendique :

- des effectifs en rapport avec toutes les missions dévolues au MCC, sans restriction de ces dernières.
- le calcul des effectifs, et donc du budget du MCC en terme de personnels, non pas sur les seuls emplois vacants (chiffres ne reflétant absolument plus la réalité des besoins) mais sur l'estimation fiable et concertée des nécessités des services recensées annuellement.
- le remplacement de tous les départs en retraite (et donc la non-application de leur remplacement à la mesure de 1 sur 2 voire 1 sur 3).

## 4 – 2 – Le développement de la précarité sous de nouvelles formes

Nous assistons, depuis la mise en place du protocole de 1999 faisant

suite au mouvement social au MCC pour la création d'emploi et contre la précarité, à un développement de nouvelles formes de précarité, notamment par le biais :

- de recours massifs aux temps incomplets, ce que nous avons dès le début pointé comme la faille évidente du système : en effet, stoppant le plus possible le recours à des vacations permanentes, il ne restait plus aux différentes entités administratives qu'à recruter des vacataires permanents à temps incomplet, – ce qui est permis par le statut dans des cas justifiés et encadrés – en découpant des temps complets en plusieurs tranches horaires. La mise en place d'une nomenclature, votée en CTP locaux, ne suffisant pas à enrayer cette dérive (il apparaît qu'aujourd'hui près d'un salarié sur dix est employé à temps partiel au MCC).
- de recours aux vacataires saisonniers ou occasionnels sur des emplois correspondant à des missions permanentes de l'Etat, sur des contrats renouvelés pour les mêmes personnes (en respectant le délai de carence exigé), ou pire : sur des contrats courts (parfois moins de 3 mois pour ne pas avoir à payer les indemnités chômage) renouvelés avec un nouveau salarié que l'on renvoie pour en réemployer un autre ad libitum...
- de mise en place d'externalisation des missions. La

volonté de développer ce type d'emplois (qui va bien dans le sens de la politique générale du gouvernement sur le resserrement des missions de l'Etat) revient désormais de façon claire et sans aucun masque dans les discours du ministre et de son administration.

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'arrêt du recours à des personnels précaires sur des emplois relevant de missions permanentes de l'Etat.
- l'intégration directe et sans concours de tous les emplois précaires de la Fonction Publique.
- l'intégration des personnels précaires permanents n'ayant pas été intégré par le biais des concours internes réservés mis en place ces dernières années (ce processus étant arrivé à son terme avec la fin du plan Sapin).
- l'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 indéterminée 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 des 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 (ce dès que les textes découlant de la loi du 13 juillet 2005 s'avèrent prêts) comme de droit privé qui exercent des fonctions permanentes

- n'étant pas dévolues à des corps de fonctionnaires et l'application aux agents contractuels (CDI comme CDD) des dispositions analogues à celles dont bénéficient les titulaires notamment en terme de mobilité, de transparence, de grille salariale...
- la mise en place d'une convention de type « convention collective interministérielle » pour les contractuels sur emplois de la Fonction Publique, ceci afin d'entériner des grilles de salaires transversales, ainsi qu'un déroulement de carrière qui n'existent pas aujourd'hui.
  - l'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.

### **L'observatoire de la précarité au MCC et son devenir**

On arrive désormais à un tournant dans l'exercice du suivi du protocole de fin de grève (« l'observatoire de la précarité » ayant été mis en place, comme rendez-vous régulier entre les organisations syndicales du MCC et le ministre, suite à la grève de 1999 pour les emplois et contre la précarité au MCC). Il s'agit que cette réunion annuelle change à la fois de forme et de fond, notamment à cause de la fin du plan Sapin sur la résorption de la précarité, et ne soit plus l'occasion d'égrener les résultats d'une prétendue politique d'éradication de la précarité au MCC, agrémentée d'une énumération de chiffres approximatifs autant qu'invérifiables.

Pour SUD Culture Solidaires, depuis 1999 il y a eu au MCC, en terme de résorption de la précarité des avancées,

des échecs et des réussites dans l'application du protocole de fin de grève. Il y a eu aussi des manques au protocole qui se sont révélés a posteriori de sa signature, comme par exemple le cas des vacataires enseignants ou bien le cas des CDD sur emplois (cas de figure qui trouve une « solution » bancaire avec la loi du 13/07/2005).

- Il nous apparaît plus qu'urgent que l'administration mette en place une structure de suivi, et qui aurait pour mission dans un premier temps de faire le point de l'état des lieux et de l'évolution de chaque « dossier » précarité abordé depuis 1999, ainsi que sur leur probable devenir : CDD sur emplois, vacataires permanents, bénéficiaires de la bourse de l'emploi, vacataires saisonniers, occasionnels, vacataires enseignants, emplois aidés, associatifs, Berkani... sans oublier ceux qui font toujours défaut dans le décompte de l'administration : les salariés des sociétés extérieures qui travaillent sur les sites, et les stagiaires non-rémunérés alors qu'ils effectuent des tâches relevant des missions permanentes de l'Etat (dont on observe dans les deux cas le développement).
- Dans un deuxième temps, cette structure devra avoir pour objet d'une part la définition et mise en place d'outils de suivi et de « maîtrise » des effectifs de la précarité : Cahiers entrées-sorties, nomenclature des temps incomplets, bilans sociaux, suivi des stagiaires, recensement des non-titulaires dont on a pu constater la non-fiabilité actuelle, etc. Tout ceci afin d'être enfin en mesure de faire

un examen critique de la situation qui puisse servir d'expertise

pour les demandes d'emplois du MCC, pour la résorption des personnels précaires et la non-reconstitution de la précarité.

- Et d'autre part, la mise en place d'outils « sociaux » (ou l'officialisation, ou le rappel d'outil déjà en place et méconnus ou inemployés) : instructions transversales (exemple : celle existant sur l'obligation de remplir les feuilles ASSEDIC), taux transversaux de rémunération horaire des vacataires (et augmentation de l'indice de façon régulière), grilles transversales de rémunération pour les contractuels sur emplois, charte « clauses sociales » pour les sociétés extérieures et prestataires de services, CCP, CHSCT de site, etc. qui amélioreraient les conditions de travail et d'emplois des agents non-titulaires de la Fonction Publique.
- En ce qui concerne le plan Sapin : nous revendiquons que l'employeur se donne les moyens de savoir combien de salariés précaires sont restés sur le carreau et n'ont pas été intégrés par le biais des concours internes réservés et recrutements sans concours, et trouve les moyens financiers (créations d'emplois) pour résoudre d'une façon favorable aux personnes concernées, les cas de non-dé-précarisation, quelles que soient les situations.
- SUD Culture Solidaires revendique aussi que désormais l'observatoire de la précarité se déroule au sein du CTPM et que l'emploi au sein du MCC et de ses entités soit débattu annuellement dans les instances

de concertation tant au niveau local que national.

## 5 – Les salaires

SUD Culture Solidaires revendique :

- une forte revalorisation de la valeur du point d'indice et un rééquilibrage vers le haut des grilles indiciaires dans la Fonction Publique et dans les entreprises publiques et du point ou du taux horaires pour les salariés du secteur privé.
- un rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat pour les salariés (titulaires, non-titulaires et du secteur privé) de la Fonction Publique.
- une réduction de l'éventail des revenus.
- une augmentation prioritaire des salaires les plus faibles (ce qui passe par des procédés de repyramidage des corps et par la mise en place de nouvelles grilles – cf. le chapitre « statutaire » de cette résolution revendicative).
- un salaire de départ obligatoirement supérieur au SMIC revendiqué (SMIC revendiqué = 1500 euros 2005).
- pour les vacataires : une augmentation des taux horaires actuels et la mise en place d'une prime de précarité (comme cela existe dans le secteur privé).
- l'arrêt des contrats de vacation de moins de trois mois mis en place par certaines entités administratives du MCC afin de ne pas être redevable du chômage en fin de vacation.
- une enquête IGA sur le paiement (ou pas) des indemnités chômages des vacataires, les syndicats de la Culture

- devant être  
destinataires – entre autres – du rapport final.
- l'intégration des primes dans le salaire.
  - le rejet de toute rémunération au mérite (notamment par le biais de certaines primes de fin d'année, ou les réductions de temps octroyées entre deux échelons établies sur la base de la notation de l'année antérieure).

## 6 – Les retraites

SUD Culture Solidaires revendique :

- dans un premier temps, le retour du droit à une retraite pleine et entière à 60 ans (et aux 37,5 annuités) pour toutes et tous, et dès 55 ans pour les travaux pénibles.
- le retrait de la loi Fillon. Ainsi que la non-application des perspectives pour 2020 (c'est à dire : la nécessité d'avoir accompli 42 annuités pour avoir une retraite complète).
- le maintien et l'amélioration du régime de retraite par répartition.
- un revenu de retraite au-delà du SMIC revendiqué pour tous et toutes.
- le retour à l'indexation des pensions à la valeur du point d'indice (conjugué à la hausse conséquente de celui-ci) et l'arrêt du conditionnement de l'évolution des retraites à l'augmentation des prix hors tabac.
- le maintien des statuts et régimes particuliers (SNCF, EDF-GDF, emplois réservés, enseignement, etc.).
- le retour provisoire, tant que les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes subsisteront, à la

bonification par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires.

- une information claire de l'administration du MCC, quant aux différents régimes complémentaires auxquels les agents (titulaires ou non-titulaires) cotisent, et les droits qu'ils peuvent en attendre.

## **7 – Le statutaire**

- De manière générale, nous revendiquons :  
un seul grade par corps pour un déroulement de carrière linéaire, le repyramidage de toutes les filières, l'intégration des primes au salaire, la suppression de la notation, la suppression de l'évaluation telle qu'elle a été instaurée en 2004, l'évolution des métiers, la transparence dans les régimes indemnitaires, etc.

### **– Filière administrative**

C'est la filière la plus répandue, puisqu'on la retrouve à l'identique dans les trois fonctions publiques : Etat, Collectivités Territoriales et Hospitalière.

Elle comprend au ministère plus de 4000 agents.

Au vu de cette situation, élaborer un chapitre revendicatif ne peut se faire qu'en partenariat avec les autres organisations de l'union syndicale Solidaires Fonction Publique et Assimilés, travail que nous aurons à conduire pendant les trois ans à venir.

Néanmoins nous pouvons élaborer quelques pistes afin de porter nos revendications auprès de l'union syndicale et élaborer des revendications qui peuvent être réalisées

au ministère :

Catégorie C : suppression de l'échelle III ( agents administratifs), par transformation des emplois en adjoints administratifs, avec critère de recrutement sans diplôme.

En attendant « un seul grade par corps pour un déroulement de carrière linéaire » demande de repyramidage massif des emplois afin que chacun puisse accéder au dernier grade du corps.

Transformation d'emplois de catégorie C en B pour assurer la promotion sociale.

Catégorie B : repyramidage massif des emplois afin que chacun puisse accéder au dernier grade du corps.

Transformation d'emplois de catégorie B en A pour assurer la promotion sociale.

Catégorie A : prise en compte de l'ancienneté lors du passage de B en A, repyramidage massif des emplois afin que chacun puisse accéder au dernier grade du corps.

Modification de l'examen de principat en y incluant un écrit anonyme (comme pour l'examen de secrétaire administratif de classe exceptionnelle).

### **– Filière accueil, surveillance et magasinage**

C'est la seule filière sur laquelle un travail collectif a pu être mis en place au sein d'un groupe de travail SUD Culture Solidaires. De plus, un mouvement de grève sur le repyramidage (qui a abouti à des avancées, mais qui n'a pas été totalement satisfaisant pour SUD Culture Solidaires en terme d'aboutissement des revendications des personnels de cette filière) cette dernière nous

a permis d'affiner nos analyses et revendications.

Cette filière : aujourd'hui quelle est-elle ?

Une réalité multiple qui est due à la fois à l'évolution des missions, des métiers, des demandes diversifiées du public, des formations initiales des personnels qui en font partie, etc. et aussi des sites où sont affectés les agents : monuments, écoles et conservatoires, bibliothèques, musées, archives, directions régionales, administrations centrales ; c'est à dire partout au sein du Ministère de la Culture et de la Communication. Et une hypocrisie qui règne sur des missions non reconnues car hors statut mais bien réelles.

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'urgence :
  - de revoir et réécrire les statuts des corps de la filière et faire évoluer les missions et les fonctions en les redéfinissant,
  - de reconnaître les qualifications, les acquis de l'expérience et les formations,
  - de revoir les épreuves des concours et les épreuves orales des recrutements sans concours écrit,
  - de revoir les pourcentages des différents grades à l'intérieur d'un corps,
  - de revoir la formation post-recrutement et la formation continue,
  - supprimer l'uniforme et doter les agents de bons «habillement et représentation face public» revalorisables annuellement.

- l'assurance de la reconnaissance de la filière dans les missions du service public culturel,
- un repyramidage de la filière par la transformation d'emplois de catégorie C en catégorie B et A avec pour objectif d'atteindre à court terme : 60% en catégorie C, 25% en catégorie B et 10% en catégorie A. Et revoir les déroulements de carrières par une revalorisation indiciaire. Il faut aussi supprimer au profit du corps des ADASM, le corps des ATASM en transformant massivement et sur une courte période les emplois et permettre le recrutement externe sans condition de diplôme pour le corps ADASM.
- la révision de la totalité des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires de l'ensemble de la filière, et une amélioration en conséquence des taux de rémunération des non-titulaires :
  - revalorisation les primes de sujétion
  - revalorisation de l'IAT, de l'IFTS, des IHTS
  - revalorisation annuelle parallèle des taux de rémunérations des non-titulaires intégrant les primes
  - un meilleur déroulement de carrière par la revalorisation indiciaire des différentes catégories dans le cadre transversal de la Fonction Publique
- une revalorisation annuelle du tarif de l'heure « mécénat »
- En ce qui concerne les autres filières présentes au MCC, des groupes de travail interne devront élaborer d'ici trois ans un revendicatif qui sera soumis au

## Conseil des Sections.

Filières ministère Culture/filières scientifiques, (documentation, conservateurs), métiers d'art, enseignement et recherche, sont sur deux ou trois ministères, elles couvrent

des grilles indiciaires de catégorie B et A, le Ministère de la Culture est le gestionnaire et le garant de ces statuts, il

nous appartiendra lorsque notre implantation sera plus forte dans

ces métiers d'élaborer des revendications propres à ceux-ci.

Filières Ministère Culture/ Education Nationale / filières Bibliothèques : l'Education Nationale en est la gestionnaire, elles couvrent 5 grades : magasinier, bibliothécaire

adjoint, bibliothécaire spécialisé, conservateur, conservateur général.

Filières ouvrière et technique : comprend en réalité deux filières très distinctes :

- la filière ouvrière, filière interministérielle sinistrée en création d'emplois car de plus en plus externalisée, elle a été réduite massivement au MCC. Encore nombreux à l'Education Nationale dans les collèges et lycées, ils viennent d'être décentralisés vers les régions, risque d'externalisation dans quelques années...  
Revendication principale : ouverture sur la catégorie B, arrêt d'externalisation... et mêmes revendications que pour les catégories C administratives.
- La filière technique : propre au ministère techniciens et ingénieurs, une filière qui a perdu sa catégorie C, les commis dessin et les adjoints techniques

des bâtiments de France ( aides comptables du bâtiment) ont été pour des raisons de simplification administrative mélangés avec les adjoints administratifs ! Rétablissement de la filière complète, même revendication que pour le B administratif.

## **8 – Les instances de dialogue social**

### **8 – 1 – Du dialogue social en général**

SUD Culture Solidaires revendique :

- des règlements intérieurs en avancée par rapport au règlement intérieur type proposé par la Fonction Publique.
- des autorisations d'absence plus conséquentes que celles attribuées actuellement (1 jour + un temps égal à celui de la réunion) pour les siégeants représentants du personnel afin qu'ils effectuent leur travail syndical concernant l'instance dans laquelle ils siègent : préparation, compte-rendu, visites – hors les visites avec l'administration -, consultation des personnels, travail de fond sur les dossiers. Pour SUD Culture Solidaires, un quota de 8 jours venant en supplément des autorisations actuelles est nécessaire.
- que tous projets portés devant les CTP ou CHS pour consultation et recevant majoritairement la désapprobation des personnels, soit systématiquement revus par l'administration,

modifiés et présentés lors d'une nouvelle séance.

- que les personnels soient directement consultés sur tous les projets ou dossiers qui impliquent à court, moyen ou long terme des modifications dans leurs missions, leurs conditions de travail, leurs plannings ou horaires, leur rémunération ou leur évolution de carrière.
- que les PV de séance et les relevés de décisions (lorsqu'ils existent) soient facilement accessibles à tous les personnels : mise en ligne, affichage pour les courts, information des personnels concernant l'endroit où ils peuvent consulter l'intégralité des documents.
- une formation payée par l'administration sur ces instances (portant sur le juridique, les enjeux administratifs, leur place dans la chaîne décisionnelle, etc.), et proposée aux siégeants des CTP, des CAP et des CA (la formation sur le CHS étant déjà un acquis) – représentants du personnel et de l'administration.
- plus que 2 CTP ou CHS par an et sur des séances ne dépassant pas la demi-journée (non aux instances marathon).
- que, lorsque la séance ne peut se tenir faute de quorum atteint, la deuxième réunion proposée par l'administration soit convoquée 8 jours au moins à l'avance (afin que l'administration ne puisse proposer une nouvelle convocation pour le lendemain même ^ en effet, les cas de quorum non atteint sont rares et souvent dus à des difficultés réelles de présentation, ou encore à un boycott ^ parfois

pour envoi trop tardif des documents par l'administration

ou encore pour grève nationale ou locale).

- que les experts puissent assister et prendre part aux débats sur un, plusieurs ou tous les points.

Cette liste nécessite, afin d'être complétée, un calendrier de travail revendicatif à mener durant trois ans. Celui-ci nous permettrait d'aborder des revendications transversales au secteur privé et au secteur public sur des modes d'élections aux instances de dialogue social, sur le niveau de prise en compte de l'avis des personnels par l'employeur, etc.

## **8 – 3 – Revendications spécifiques sur le CHS**

### **Dans la Fonction Publique**

Les règles et lois sur l'hygiène et la sécurité au travail dans la Fonction Publique n'ont pas toujours été ce qu'elles sont actuellement, et ces notions, mal encadrées, n'ont été pendant longtemps prises en compte qu'à la marge.

Le statut général des fonctionnaires qui prévoyait une visite médicale de contrôle lors de l'entrée en fonction de l'agent ou lors de l'octroi d'un congé maladie de longue durée était à peu près le seul texte qui y faisait allusion, et les actions médico-sociales organisées par quelques administrations (dépistages divers, campagne de vaccination...) étaient les seules formes de médecine préventive...

Il s'agissait alors d'une couverture minimum, variable (donc inégalitaire) suivant les départements ministériels, et ne faisant aucune relation entre les conditions de travail des personnels et leur santé.

En 1976 on donna au Comités Techniques Paritaires la compétence pour traiter de ces problèmes.

Mais, sans textes législatifs forts et sans moyens, cette décision ne constituait qu'une solution bâtarde qui n'a donné que des résultats très limités, voire nuls.

Il a fallu attendre 1982 (décret du 28 mai) pour qu'enfin, avec la montée de la gauche au pouvoir et les nombreuses avancées sur le droit syndical (et donc des travailleurs) soient fixées des règles communes à l'ensemble des administrations de l'Etat en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine de prévention. Pourtant le texte de 1982, qui transpose en partie aux agents de l'Etat les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail et prévoit des adaptations tenant compte des spécificités de l'administration, se limite à définir quelques grandes règles générales, en laissant le soin à chaque ministère de déterminer leurs modalités d'application.

Il faut noter qu'une loi du 23 décembre 1982 (concernant le secteur privé) a étendu les attributions des CHS relevant du code du travail, qui sont devenus des CHSCT prenant en compte les Conditions de Travail. Mais le décret du 28 mai 1982, pris lui pour la Fonction Publique, n'a pas été modifié pour autant. Ce qui fait que pour la Fonction Publique le lien entre ces notions n'est toujours pas effectif, et que nous n'avons pas de CHSCT mais des CHS.

Les négociations engagées en 1992 avec les fédérations

de fonctionnaires ont abouti en 1994 à la signature d'un protocole d'accord (à l'exception de la CGT) sur l'hygiène et la sécurité ainsi que la médecine de prévention dans la Fonction Publique d'Etat.

Les dispositions du protocole ont fait l'objet d'une traduction réglementaire au sein du décret du 9 mai 1995 modifiant ainsi le décret du 28 mai 1982.

Ceci, ajouté aux apports du droit communautaire européen qui depuis le milieu des années 80 est à l'origine d'avancées législatives en matières de santé et de sécurité au travail (travail sur écran, droit de retrait...), a encore fait avancer le texte.

Les mesures nouvelles réduisent encore l'écart entre la Fonction Publique et le secteur privé, et représentent des avancées garantissant mieux la protection et la sécurité des agents au travail : création systématique de CHS au niveau local, amélioration du fonctionnement des CHS, accroissement de la formation de leurs membres, renforcement des fonctions de contrôle, exercice du droit de retrait, renforcement du suivi médical, responsabilité des chefs de service. En revanche, il n'est toujours pas question d'étendre pleinement les attributions des CHS aux conditions de travail et, plus particulièrement à l'organisation du travail (rythmes, charges, horaires...).

### **Au MCC**

Parce que nous sommes dans une administration, nous avons tendance à penser que nous ne sommes « pas à plaindre », que « globalement » les conditions de travail sont « bonnes » et que les risques sont « minimes ».

C'est oublier tout d'abord qu'il y a des métiers à risque dans notre ministère (chauffeur, agent de surveillance, personnel allant régulièrement ou travaillant sur des sites en chantiers, personnel des ateliers maniant des substances dangereuses, personnels en déplacements récurrents, ...).

C'est oublier aussi qu'il y a des personnels qui travaillent régulièrement dans des sites historiques où l'hygiène, la sécurité et le confort de travail sont quasi inexistantes (monuments historiques ^ par exemple Les tours Notre-Dame de Paris : travail quasi constant en extérieur, vestiaires réduits à un petit placard dans des lieux souvent peu salubres (voire insalubres), une seule toilette située dans une zone élevée, pas d'espace de repos, pas de distributeur de boissons chaudes, etc.).

C'est oublier enfin que même dans un espace administratif de bureau les conditions de travail peuvent être mauvaises : présence d'amiante, vieille peinture au plomb, température difficile, climatisation donc risque de légionellose ou autre maladie, mais encore stress dû aux surcharges de travail dues elle-même au sous-effectif constant, horaires délirants, pression de la hiérarchie...

En matière de santé au travail, face à une administration parfois ou souvent de mauvaise volonté et tout à coup sans moyens financiers ou humains lorsqu'il s'agit d'assurer la sécurité et d'améliorer les conditions de travail des agents, mais qui mesure très bien dans le même temps les lourdes responsabilités qui pèsent sur ses épaules en matière d'hygiène et de sécurité et les poursuites pénales graves pouvant être menées contre elle (c'est à dire contre les personnes même qui engagent leur propre responsabilité au niveau pénal)... le rôle des organisations syndicales et des agents eux-mêmes

est essentiel.

De plus le CHS est une des rares instances (avec le CNAS) où les représentants du personnel sont plus nombreux que les représentants de l'administration. Ce n'est donc pas une instance paritaire et en ce sens, même si elle demeure consultative, elle est plus contraignante pour l'administration qu'un CTP, les votes pouvant y être clairement défavorables.

Le CHS n'est donc pas l'instance mineure où l'on traite essentiellement des problèmes de toilettes bouchées ou de peintures à refaire, comme on le croit trop souvent. Ou encore une instance hyper-technique que seuls des spécialistes peuvent traiter. C'est bel et bien pour SUD Culture Solidaires une instance « politique » et que nous abordons comme telle.

Pour SUD Culture Solidaires le travail syndical au CHS se fait :

- en faisant remonter les problèmes réels des personnels ;
- en montant des dossiers et en demandant que des points soient mis à l'ordre du jour des séances (plutôt que d'attendre que l'administration les propose, ce qu'elle ne fera que si ça ne l'ennuie pas) ;
- en ayant comme cheval de bataille la concertation des personnels lors de tout changement dans leurs conditions de travail ;
- en ne prenant pas les dossiers par le petit bout de la lorgnette mais en réfléchissant de manière plus globale et en cherchant les causes profondes de tel dysfonctionnement ou de tel malaise dans un espace de travail donné ;
- en faisant avancer le droit à notre niveau ;
- en forçant le plus possible l'administration à prendre

en compte la santé et la sécurité de tous les salariés qui travaillent sur le site et non les seuls agents (titulaires ou non) qui sont sous sa tutelle, ce qui soulève, par exemple, le thème du développement de l'externalisation des missions de service public avec une précarisation et un non-respect facilité des conditions d'hygiène, de sécurité et de confort des salariés qui sont ainsi employés (voir les revendications SUD Culture Solidaires sur ce sujet au chapitre « 10 – 10 » de cette résolution).

L'amélioration des conditions de travail fait partie, avec l'augmentation salariale et la réduction du temps de travail, des premières revendications ouvrières. De plus la façon dont sont traités en terme de confort et de santé au travail les différents métiers et emplois en dit sociologiquement long sur la façon dont chacun est perçu par l'administration et la hiérarchie en générale. C'est pourquoi, nous nous engageons et nous continuerons à nous engager dans le travail syndical au CHS.

Enfin, si le rôle des syndicalistes est crucial en terme de conditions de travail et de santé au travail, le rôle des agents est primordial : C'est pourquoi nous militons pour une formation et une information régulière des salariés sur ces thèmes.

SUD Culture Solidaires revendique :

- au moins 3 CHS par an.
- (la reconnaissance explicite que le champs du CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité) comprend les « conditions de travail ». Pour cela nous revendiquons que les CHS se nomment des CHS-CT, comme c'est le cas dans le secteur

privé.

- que les personnels relevant du droit privé (associatifs ou personnels des sociétés extérieures) soient compris dans le champ des CHS du MCC. Suivant en cela le code du travail qui prévoit que tous les travailleurs, y compris ceux relevant du privé, d'un site d'administration sont concernés par son CHS. Nous revendiquons donc la mise en place de CHS de site incluant tous les salariés.
- la mise en place dans tous les sites d'un panneau d'affichage CHS géré par l'administration (liste des siégeants, adresses ou coordonnées des médecins de prévention, ACMO, inspecteur, etc.).
- que les ACMO et les inspecteurs(trices) CHS soient systématiquement présents lors de tout CHS et aient la possibilité de s'y exprimer.
- mise en place systématique sur tous les sites MCC et sous tutelle, d'une procédure explicite (et concertée en CHS) d'urgence et d'interpellation des membres du C.H.S. afin qu'ils soient informés immédiatement de la survenance des accidents, notamment graves, pour qu'une enquête puisse être effectuée le plus rapidement possible.
- que lors des débats du CHS les suppléants présents en même temps que le titulaire du siège aient droit à la parole et ce de façon réglementaire (inscrit au règlement intérieur).
- que les représentants du personnels aient réglementairement le droit de faire toutes les visites de locaux de travail qu'ils

souhaitent, même en dehors de la présence de représentant de l'administration, et ce sur tous les sites MCC, y compris

sur ceux où leur organisation syndicale n'est pas représentative (du moment que cette dernière est représentative au niveau national). Ce droit d'accès devant être individuel pour les membres du C.H.S. et non pas seulement ouvert aux délégations paritaires ou lors d'une mission confiée officiellement par le C.H.S.

- la rédaction immédiate et régulière d'un relevé de décision écrit et acté par l'administration (suite aux débats de la séance) après chaque CHS ou visite de site, et l'affichage de celui-ci dans le panneau réservé au CHS ou à la communication interne de l'administration.
- que les différents rapports de maintenance et de vérification ayant trait à la signalisation incendie, aux machines diverses employées dans les locaux de travail, au diagnostic amiante ou plomb ... soient portés à la connaissance systématique des membres du C.H.S., et notamment à celles des représentants du personnel.
- concernant l'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre – sous entendu « de la politique d'hygiène et de sécurité ») nous revendiquons :
  - La mise en place systématique d'une information claire pré-recrutement sur les rôles et missions de l'ACMO afin que les postulants soient bien conscients de leur champ de compétence future ;
  - La mise en place systématique, et dès le recrutement de l'agent désigné ACMO, d'un plan

de formation continue sur l'hygiène, la sécurité, la santé au travail ainsi que les conditions de travail.

- Un abaissement de la charge de travail habituelle pour l'agent désigné ACMO et exerçant d'autres fonctions au sein de son entité de travail (en effet, trop souvent ses missions sont prises en surplus de ses tâches habituelles) en fonction de ses heures effectuées dans son rôle d'ACMO ; voire la mise en place d'agent ACMO à plein temps lorsque l'ampleur de la tâche (site très grand et / ou regroupant un grand nombre de salariés et/ou à risque particulier).
- Une réelle indépendance dans son rôle de conseil et d'alerte auprès de son chef de service notamment par la prise en charge de sa notation par un notateur autre que celui-ci.
- L'impossibilité que l'agent ACMO cumule les fonctions d'inspection.
- en ce qui concerne l'inspection au niveau national :
  - Un effectif suffisant pour couvrir, sans surcharge de travail ou inefficacité, tout le territoire (l'effectif actuel se bornant à cinq postes et encore, tous ne sont pas pourvus et ce pour les 250 sites du ministère) c'est à dire encore et toujours plus d'emplois.
- de plus l'organisation même du service d'inspection met à mal l'efficacité de ce dernier. En effet, l'administration a choisit d'organiser l'inspection nationale en plusieurs pôles thématiques (les musées,

les DRAC, etc.) et non en pôles géographiques. De fait, avec 5 personnes il était bien difficile d'avoir l'intention de couvrir tout le territoire ! ! ! Nous revendiquons donc qu'en surplus des pôles thématiques de l'inspection nationale, soit rendu vivant et efficace un véritable maillage géographique sur tout le territoire comprenant ACMO, inspecteurs (pour les Etablissements Publics) et médecins du travail.

- un état des lieux, fourni par le MCC, des moyens humains sur toutes les missions ACMO, inspection, médecine du travail, et ce, département par département.
- une formation obligatoire post-recrutement comprenant systématiquement un module concernant les difficultés spécifiques du poste de travail, l'exercice du droit de retrait et les droits en terme de CHS de chaque agent.
- une formation d'a minima 5 jours par an pour les membres du CHS, avec une facilité octroyée pour toute demande supplémentaire de formation des siégeants CHS ou agents impliqués peu ou prou dans cette démarche (serre-file, équipe d'intervention et agents en zones muséographiques ou d'accueil...) ou tout salarié intéressé par ces problèmes.
- bien que la loi le prévoit, il nous paraît crucial de réaffirmer ici, et dans le contexte de régression sociale actuel, que nous revendiquons :
  - que tous les salariés MCC (tous statuts confondus) doivent bénéficier d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité lors de l'entrée en fonction ; lorsque, par suite d'un changement

de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ; en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ; ou encore en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou dans des fonctions similaires ; enfin, à la demande du médecin de prévention une formation peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Cette liste nécessite, afin d'être complétée, un travail revendicatif à continuer sur le futur mandat.

## **8 – 4 – Revendications spécifiques sur la CAP**

SUD Culture Solidaires revendique :

- la transparence des éléments de la CAP : Affichage ou envoi aux agents concernés (ayant droits de la CAP) les listes de l'administration. En l'absence du respect de cette mesure, SUD Culture Solidaires joindra les

- listes des administrations à ses comptes-rendus de CAP.
- l'envoi systématique fait par l'administration aux agents ayant droits d'un courrier leur signalant qu'ils sont promouvables à tel ou tel grade.
  - (la mise en place systématique par l'administration, et pour toutes les CAP, d'une réunion préparatoire à la séance. Car, bien que cette réunion soit de droit, elle n'est pas mise en place sur toutes les CAP.
  - que l'administration intègre les critères prioritaires d'âge et d'ancienneté dans le corps. Nous nous déclarons en effet totalement opposés à toute idée de « mérite » entrant dans l'attribution d'une promotion (celle-ci devant être pour nous attribuée automatiquement lorsque l'agent est parvenu à tel ou tel échelon).
  - que le nombre de promouvables donc soit égal au nombre de promus.
  - pas de non-titularisation après l'année de stage sans au moins une prolongation de stage avec (en accord avec l'agent) la possibilité de faire cette prolongation sur une nouvelle affectation. Nous revendiquons une vraie deuxième chance pour les stagiaires ayant rencontré des difficultés sur leur premier poste.
  - que le stagiaire ait accès systématiquement à son rapport de stage fait par sa hiérarchie, et ce en amont de la CAP, afin qu'il puisse monter sa défense.

## **8 – 5 – Revendications spécifiques sur la CCP**

SUD Culture Solidaires revendique :

- un renforcement des rôles de la CCP, avec la possibilité

d'y

aborder les grilles générales des salaires des contractuels

et leur évolution, ainsi que les problèmes spécifiques aux contractuels au MCC.

- une CCP qui se réunisse au moins 3 fois dans l'année (et pas seulement en formation disciplinaire).
- l'élargissement du champ de la CCP incluant ainsi tous les « vacataires permanents ».

## **8 – 6 – Revendications spécifiques sur le CA**

Les Conseils d'Administration (CA) n'existent que dans les établissements publics (EPA, EPIC, etc.) et les entreprises

publiques. Seules instances de décisions à proprement parlé, ils ne sont pas des lieux de « dialogue social », mais la présence de représentants du personnel élus sur des listes syndicales en leur sein nous les fait inclure dans ce chapitre.

SUD Culture Solidaires est représenté dans plusieurs CA d'entités du MCC ou sous tutelle de ce dernier.

Il ne nous a pas été possible jusqu'à présent de monter clairement des revendications spécifiques et homogènes

sur cette instance, c'est donc un de nos objectifs pour les 3 ans à venir. Il est crucial que nous y parvenions. En effet, les CA sont des endroits où sont présentes en même temps : la direction de l'établissement, les tutelles (représentants de la DAG, du MCC, du ministère du budget) et des personnalités extérieures (journalistes, experts, chefs d'entreprise, élus, etc.). Ce sont donc pour nous des endroits tout à fait stratégiques où nos analyses et expressions, si elles ne sont pas souvent suivies, peuvent du moins être entendues et connues.

De plus, le CA a ceci de particulier par rapport aux instances de dialogue social, c'est que les siégeants – y compris ceux de l'administration – y sont dits « administrateurs » et sont plus indépendants sur leurs votes que lors d'un CTP (par exemple). Ceci permet une marge de manœuvre en terme de persuasion (même minime) pour les représentants du personnel si tant est qu'ils ne tombent pas dans le piège de l'instance : se prendre pour des « administrateurs » à titre personnel et oublier la réflexion et la discussion collective.

Même si le nombre des représentants du personnel est moindre par rapport à ceux des administrations et autres, il est pour notre syndicat indispensable que ceux-ci s'emparent des CA et en saisissent pleinement les enjeux et opportunités pour les personnels.

SUD Culture Solidaires revendique :

- une représentation des personnels plus nombreuse dans les CA.
- plus de jours d'autorisation d'absence pour les représentants du personnel siégeants au CA, afin de leur permettre d'étudier les dossiers sur la longueur, de faire un travail d'information et de concertation avec les personnels, etc.

(un accès facilité aux documents administratifs concernant l'établissement ou l'entité pour laquelle ils siègent au CA.

(une formation sur le fonctionnement du CA et donnant des notions d'appréciation d'un budget proposée à chaque

nouveau mandat pour les représentants du personnel, qui puisse comprendre une formation continue (au choix de la personne), et qui

puisse être suivie par un représentant du personnel non siégeant au CA si les siégeants ont déjà suivie une telle formation ou ne souhaitent pas la suivre.

Cette liste nécessite, afin d'être complétée, un travail revendicatif à continuer sur le futur mandat.

## **9 – L'action sociale**

### **9 – 1 – Nécessité et urgence d'une augmentation conséquente du budget de l'action sociale au MCC**

Répartis, dans l'ancienne nomenclature du budget de l'Etat, sur les chapitres 33 – 92 / 70 et □ et 66 – 91 pour les réservations de logement (ce dernier pouvant être abondé, en surplus, en fin d'exercice par un report des crédits du chapitre 33 – 92 non-consommés).

Désormais les crédits d'action sociale seront inscrits au programme 224 : transmission des savoirs et démocratisation de la culture (au titre II : les prestations sociales individuelles, au titre III : les subventions aux associations et aux organismes de restauration, les colonies de vacances et les conventions collectives ; pour le logement la décision n'est pas définitive, il sera inscrit probablement au titre III). Le budget 2006 est identique à 2005 pour les titres II et III, la mesure nouvelle pour 2006 : 400 000 euros réservés au logement, venant s'ajouter au 305 000 alloués les années précédentes.

Les crédits actuels ne correspondent plus à la demande de plus en plus prégnante des personnels dont le pouvoir d'achat baisse régulièrement. Ces dernières années l'insuffisance du budget consacré à l'action sociale s'est clairement fait sentir.

En effet, la déconcentration des services du MCC a entraîné une constante augmentation des dépenses d'action sociale en région (notamment à cause du développement de la restauration collective, et de la mise en place de la médecine de prévention). De même, en Ile de France, les dépenses de restauration collective ont considérablement augmenté. Ce qui fait qu'on assiste à une diminution des crédits non-consommés du chapitre 33 – 92 et donc de leur report sur le 66 – 91 qui permet d'abonder la ligne de réservations de logements sociaux pour les agents du ministère.

En 2000 ces derniers s'élevaient à 228 673 euros, en 2001 ils tombaient à 198 183 euros, en 2002 à 172 113 euros, passant en 2003 à 122 500 euros pour arriver en 2004 à un report nul (zéro euro) ne permettant aucune réservation supplémentaire de logement.

Ce qui signifie, outre que le logement social reste en souffrance au MCC, que le budget de l'action sociale s'amenuise et qu'en 2004 il montra son inefficacité et sa totale inadéquation avec les besoins des personnels. Pour Sud Culture Solidaires la seule solution demeure, encore et toujours, l'augmentation très conséquente du budget de l'action sociale en générale. Nous nous refusons, en effet, à penser et voir penser le budget de l'action sociale comme un budget fermé et indépassable, alors que le coût de la vie est en constante et dure augmentation,

et que les salaires dans la fonction publique stagnent.

Sur l'action sociale SUD Culture Solidaires revendique globalement : un

engagement politique fort du ministère, quant à une augmentation très significative du budget de l'action sociale, et ce de façon pérenne.

- l'ouverture urgente de négociations avec les organisations syndicales du MCC sur l'organisation même de l'action sociale au MCC (pertinence ou pas du principe des associations du personnel en lieu et place de substitut de CE, nouvelles aides spécifiques MCC à créer, etc.), ceci sans pour autant s'engager dans une réflexion visant à hiérarchiser les différentes lignes de l'action sociale afin de dégager des « priorités », ce que nous nous refusons à faire.
  - une politique véritablement sociale au MCC volontariste, claire, juste et égalitaire (IdF / régions, services centraux / services déconcentrés, etc.).
  - des moyens décents en terme d'effectif d'assistant(e)s de service social.
  - l'information et la formation des représentants du personnel.
  - l'information et la formation des encadrants.
  - l'information et la formation des personnels.
  - des réunions régulières annuelles pour chaque domaine de l'action sociale, avec présentation d'un bilan et débat sur des propositions d'actions.
- Participants :
- membres du CNAS.

## **9 – 2 – Revendications spécifiques aux effectifs de l'action sociale au MCC**

L'effectif actuel du service social au MCC (toutes entités confondues sans compter les EP) est de : 2 conseillers techniques et 3 assistantes de service social pour près de 12 000 agents (hors sociétés extérieures). Ce qui équivaut à 1 assistante sociale pour 4000 agents. Ou, si l'on compte la totalité des travailleurs sociaux : 1 personne du service social pour 2400 agents.

Lorsqu'on sait que le ministère de l'équipement dispose d'un travailleur social pour 700 agents, et le ministère de l'intérieur en compte 1 pour 1044 agents (alors que ces deux départements ministériels ont des effectifs bien plus ambitieux que ceux de la Culture), on mesure la pénurie du MCC en terme de travailleurs sociaux, et donc en politique sociale efficiente.

De plus, hors l'Ile de France, il n'y a pas de services sociaux en région : le service central parisien en est réduit à travailler par téléphone, ou bien à mettre en place des relais bénévoles (agents des services du personnel prenant cette mission en plus de leurs attributions normales) au sein des services déconcentrés, et enfin en désespoir de cause à passer des conventions avec le ministère de l'équipement afin qu'il pallie les manques de notre ministère.

SUD Culture Solidaires revendique :

- que le MCC se donne les moyens d'avoir un service social

autonome et à la mesure de ses effectifs, capable de répondre tant aux demandes d'urgence qu'à des sollicitations sur le long terme.

- que les agents soient égaux devant l'aide sociale apportée par le MCC, et, pour cela, qu'un véritable maillage du territoire soit orchestré afin que toutes les zones géographiques soient couvertes par le service social du MCC.

### **9 – 3 – Revendications spécifiques pour le logement social**

Au niveau interministériel, on note que la ligne des aides au logement sur les crédits sociaux gérés par la DGAFP est passée de 3,8 millions d'euros en 2003 à 2,85 millions en 2004, et que celle sur les équipements de logements est passée de 14,5 millions en 2003 à 12 millions en 2004 : donc de très fortes diminution qui ne peuvent qu'altérer les budgets des différents départements ministériels (et notamment les plus petits) concernant le logement social.

Au MCC, les crédits actuels sont de 305 000 euros par an, et n'ont pas été augmentés au cours des derniers exercices (l'augmentation accordée en 2005 ayant surtout servi à pallier l'augmentation des coûts de la restauration collective). Ils ne permettent de réserver que 6 logements sociaux par an, alors que le nombre de dossiers de demandes de logement est passé de 419 à 613 de 2000 à 2003 (= une augmentation d'environ 40%), .et que le nombre d'agents logés sur le parc préfectoral est passé de 38,9 % à 14,7 % des dossiers envoyés par le MCC aux préfetures.

De plus la manipulation budgétaire qui consiste à abonder le chapitre 66 – 91 par un report / transfert du 33 – 92, ne permet

au mieux que de faire 2 ou 3 réservations supplémentaires de logements sociaux, ce qui nous amène dans le meilleur des cas à 9 réservations annuelles de logements.

Les crédits actuels ne permettent donc pas une politique sociale du logement au MCC malgré l'augmentation de 400 000 – obtenue

pour 2006 (loin de répondre à l'afflux des demandes), ne sachant pas à l'heure actuelle dans quel titre va être inscrit le logement, les crédits consacrés à l'action sociale étant calculés au plus juste, il serait étonnant que ce budget soit abondé en cours d'exercice.

Dans d'autres départements ministériels (Equipement, Défense, Intérieur ou Finances) une offre de logements sociaux spécifiques a été développée.

Rien de tel au MCC alors qu'on connaît tous l'augmentation des prix des logements (locatifs ou en acquisition), la diminution

et la dégradation des logements du parc préfectoral, et aussi la diminution du pouvoir d'achat des agents de l'Etat,

le régime indemnitaire très peu favorable du MCC comparé à celui

d'autres administrations, et enfin le développement de l'exclusion et le fait que certains salariés du MCC vivent en foyers et pour certains même dans la rue.

Aussi une augmentation conséquente du budget consacré au logement social nous paraît urgente et indispensable. Pour autant, nous refusons d'entrer dans la logique soufflée par l'administration (et reprise par quelques représentants du personnel) d'un redéploiement de budget consistant à diminuer

des lignes budgétaires consacrées à d'autres

chapitres de l'action sociale pour abonder celle du logement social.

Ce qui permettrait de reconnaître le logement comme « prioritaire » dans l'action sociale sans pour autant avoir à augmenter le budget global de cette dernière.

Pour SUD Culture Solidaires, toutes les lignes de l'action sociale sont prioritaires et dans ce sens toutes doivent être correctement et pleinement prise en charge par l'Etat employeur.

SUD Culture Solidaires revendique :

- Une politique très volontariste du MCC dans les négociations interministérielles lors de l'attribution des réservations de ces logements (il a pour cela un argument de poids = son rattrapage obligé de sa politique « légère » en matière d'investissement dans le domaine, qui nuit à l'égalité des agents d'un ministère à l'autre).
- Une extrême transparence dans les critères d'attribution des logements, et donc une information régulière des salariés sur le sujet. Les personnels étant assez perplexes quant à la justesse des priorités du service social du ministère et quant à l'attribution des logements (craintes de passe-droit, etc.).
- Que le ministère trouve les solutions financières et administratives pour pouvoir s'engager à la construction de logements sociaux.
- Une véritable politique du logement social avec un budget en adéquation avec les besoins des personnels.

- La centralisation du contrôle de la politique de logement sociale au MCC sur toutes les entités sous tutelle. En effet, L'abandon par la DAG de la centralisation de gestion des logements pour les agents du ministère a rendu très inégalitaire la politique du logement social au MCC. La multiplication de créations d'établissements publics, nous fait craindre le pire notamment pour les petits établissements à faibles moyens financiers. D'ores et déjà nous constatons que la politique menée par certains établissements, notamment en terme de budget (le Louvre consacre pour 2004 plus de 800 000 euros pour la réservation de logement), crée une disparité au sein du ministère. Nous revendiquons qu'une aide soit apportée à tous les établissements publics pour qu'ils soient en capacité de mettre également en place leur propre parc de logements.
- Une simplification des démarches administratives et de leur suivi lors d'une demande de logement. La façon dont un agent du MCC doit s'y prendre aujourd'hui, non pas pour déposer sa demande, mais pour la rendre efficiente doit être revue en concertation avec les représentants du personnel.
- Une information égalitaire sur les logements disponibles : La plupart des agents n'ont pas à disposition les outils permettant de prendre connaissance des offres de logement (EUDORA, minitel, SUD Culture Solidaires revendique donc la mise en place d'un mode de fonctionnement et d'information accessible à tous sur le poste de travail.
- Une politique de logement prenant en compte la situation

géographique

des logements proposés par le MCC, notamment pour l'Ile-de-France

où ces derniers sont trop éloignés des lieux de travail et ajoutent à la fatigue de la journée de travail celle d'un transport en commun pas forcément facile et souvent long. Nous ne pouvons pas toujours entendre que

c'est la « loi du marché » et

que le ministère ne peut donc prétendre à des logements proches des lieux de travail majoritairement situés à Paris.

De plus nous revendiquons que les réservations tiennent compte de la qualité de l'environnement.

- La mise en place d'une aide rapide aux agents en grande difficulté de logement (actuellement les seules solutions – peu rapides et toutes à fait alléatoires – sont l'attribution de logements pris sur les logements attribuables en NASou en US), ainsi que l'accueil des personnes reçues aux concours et nommées à Paris (ou Ile-de-France) et en région (si cette dernière n'est pas la région d'origine du candidat) : construction d'un foyer MCC dans les grands centres (Paris, Marseille ...), mise en place d'un vrai réseau pouvant répondre à l'urgence avec certitude, des réservations faites sur un nombre X d'hébergements d'urgence, etc.
- En ce qui concerne les logements sociaux gérés par la CALS, lors de leur attribution ceux-ci gardent la qualité de NAS ou US. SUD Culture Solidaires revendique donc que les agents en difficulté de toutes catégories et corps doivent

pouvoir y avoir droit sans avoir quelque pseudo contrepartie à fournir au ministère en terme de travail. Pour autant nous pensons que l'attribution d'un logement en urgence n'est qu'une première étape dans l'aide des agents en grande difficulté et que, si délai de restitution du logement il y a comme c'est très souvent le cas, il faut qu'il soit lié à un véritable accompagnement de l'agent (ou de la famille) en question :

aides logistiques dans les démarches pour trouver un logement, prêts divers possibles... De toutes les façons, notre syndicat participant de la lutte anti-expulsion, s'opposera à toute expulsion d'un agent du MCC.

Certaines petites choses pourraient aussi atténuer les difficultés

temporaires ou récurrentes de logement comme par exemple :

- Le report possible d'affectation (dans l'attente que l'agent ait résolu son problème d'habitat).
- La mise en place par l'administration d'un mini-guide contenant les démarches et la liste des organismes à contacter.
- Une aide à la constitution des dossiers de demande de logement ; faire plus de commissions logements par an (peut-être pourrait-elle être réunie à partir de 2 dossiers).
- La création d'un réseau-logement avec les assistantes de service social du MCC (ce qui faciliterait sans doute la résolution des problèmes de logement des agents nouvellement affectés en province ou en région

parisienne) etc.

## Concernant les aides et les prêts liés au logement social

- Dans la mesure où le parc de logements du ministère, ou ses réservations dans les parcs interministériels (ou autres), ne peut s'étendre notablement faute de crédits suffisants (c'est à dire faute d'un choix politique assez ambitieux en matière de logements sociaux qui pourrait subvenir exactement à la demande), et en connaissance des prix exponentiels du marché immobilier, SUD Culture Solidaires revendique que des aides ou prêts soient développés pour aider les agents et familles à se loger correctement dans un périmètre raisonnable par rapport à leur lieu de travail. Nous militerons donc pour voir mis en place :
- Un système de prêts et d'aides identiques titulaires / précaires (vacataires permanent – quelque soit leur quotité de travail -, contractuels, associatifs, emplois aidés) ;
- Des prêts immobiliers à taux faible afin d'aider à l'accession à la propriété.
- Une multiplication de séances d'info sur les crédits immobiliers.
- Des prêts pour l'adaptation du logement pour les personnes handicapées (comme cela se pratique au MINEFI).
- Des prêts pour l'amélioration de l'habitat (y compris pour les retraités).
- Des aides lors de catastrophes naturelles (inondations fréquentes dans certaines régions par exemple = quid des agents

sinistrés

/ à une aide MCC)(y compris pour les retraités).

- Que le MCC, dans la mesure où il ne peut répondre favorablement à une demande de logement, se porte garant et cautionnaire pour permettre aux agents à faible revenu « l'accès » à la location d'un logement.
- Que le prêt à l'installation s'ouvre à d'autres situations afin de répondre aux besoins :
  - de la primo installation hors IDF et PACA : entrée dans un foyer ou dans une location vide ou meublée ;
  - de la nouvelle installation dans certaines situations (passage d'un logement en foyer à une location vide et meublée ; réinstallation après mutation dans un autre département ou région, ou suite à un changement familial notable )
  - des situations familiales particulières (complément d'installation sans changement de résidence = enfant supplémentaire, enfant handicapé...
  - de la double résidence (pour les agents affectés dans un département éloigné de celui de sa famille, justifiant la location d'un logement vide ou meublé)
- (Que le prêt d'installation puisse être accordé plusieurs fois dans la carrière (dans la mesure où le précédent prêt serait remboursé).
- (L'aide au déménagement, prestation d'action sociale ministérielle, a actuellement un caractère facultatif (comme nous le rappelle tous les documents de

l'administration) et à ce titre elle est accordé dans la limite des crédits disponibles ouverts sur l'exercice en cours et ne peut donner lieu à rappel. Nous revendiquons donc que les crédits soient garantis sur l'ensemble de l'exercice pour que chaque agent qui en fait la demande puisse en bénéficier, ou que sa demande puisse a minima être prise en compte lors de l'exercice suivant.

#### **9 – 4 – Revendications spécifiques pour la restauration collective**

Ce poste pèse de plus en plus lourd sur le budget de l'action sociale au MCC. Pourtant il y a encore bien des endroits où les agents n'ont pas d'autres solutions que de payer plein pot de leurs deniers leur repas du midi et / ou du soir pour les agents travaillant de nuit ou en nocturne, ceci faute de structure pour les accueillir ou de convention mise en place avec d'autres collectivités de travail.

Dans un budget contraint, la solution actuellement envisagée par l'administration est la revalorisation de la participation des agents dans le coût du repas (par paliers pour faire passer plus facilement la pilule), ou encore « l'harmonisation » des coûts de l'Ile de France par rapport à ceux pratiqués en région, ceux de l'IdF étant plus favorables. Cette harmonisation ne se faisant évidemment pas sur les prix IdF mais sur ceux, moins favorables aux personnels, pratiqués en régions.

Cette proposition, faite dans un contexte de non-revalorisation

du point d'indice, d'échec du processus de négociation d'augmentation des salaires dans la fonction publique en 2005, se pose comme une véritable provocation.

SUD Culture Solidaires revendique :

- (une restauration collective égalitaire et de qualité, mettant en adéquation le salaire et le montant de la participation aux repas.
- (des solutions de restauration collective sur tout le territoire, proposées à l'ensemble des agents et salariés pour leur permettre de manger un repas chaud près de leur lieu de travail.
- (lorsque la restauration n'est pas possible sur le lieu de travail ou dans ses alentours proches : La mise en place de titres restaurants, ou la mise en place d'un coin repas sur le lieu de travail (plaques, micro-ondes, réfrigérateur, etc.) et (liée à cette installation) l'instauration d'une prime de panier fortement revalorisée pour tous agents (ceux-ci n'ayant pas à payer plein pot leur repas).
- (lorsque la restauration sur place par le biais d'un coin cuisine n'est pas possible, ou pour les personnels travaillant sur des jours ou des horaires où la restauration collective (ou autre) n'est pas possible : l'instauration d'un système de titres restaurant.
- (un contrôle constant et affiché à l'entrée des restaurants collectifs, de la nourriture servie en

restauration  
collective.

- (la convocation d'un CHS exceptionnel si les résultats des analyses quotidiennes de la nourriture sont défavorables (ou l'inscription systématique du point à l'ordre du jour d'un CHS)).

## **9 – 5 – Revendications spécifiques pour les associations des personnels**

Les associations ont en charge l'offre d'action culturelle, sportive et de loisirs pour les personnels du MCC (l'AAS gère en plus les prêts sociaux). Les salariés doivent s'acquitter d'un ^ voire de plusieurs ^ frais d'adhésion pour bénéficier pleinement des « services » de l'association X.

Pour SUD Culture Solidaires, le rôle de ces associations n'est pas un rôle à la marge :

Elles font un vrai travail de lien social et permettent un maillage régional du territoire en terme de prestations sociales de proximité notamment dans les domaines des loisirs et de la famille.

Dans le cadre économique actuel c'est la possibilité – pour les catégories d'agents les plus défavorisés comme pour celles qui s'en sortent un peu mieux financièrement – de lire, d'aller au spectacle, de pratiquer un sport, de se rendre en vacances, de partir en voyage, etc., et ce à moindre frais puisqu'une partie de ces derniers est pris en charge par l'employeur par le biais des subventions octroyées à l'association concernée.

Cependant, leur développement ne pouvant se faire sur leurs fonds propres (les adhésions ne couvrant, et loin de là, pas tous les frais ; et le nombre d'adhérents étant directement proportionnel aux effectifs des sites compris dans leur champ d'action ce qui crée de fait et d'emblée des inégalités de recettes) la subvention du ministère octroyée annuellement leur est donc absolument vitale.

Ce poste, comme tous les postes budgétaires de l'action sociale, n'est pas pour nous un poste superflu, et participe pleinement de la rémunération des salariés du MCC. Pourtant c'est sur ce chapitre que l'administration du MCC mise pour économiser et s'ouvrir ainsi la possibilité de redéploiement sur d'autres lignes de l'action sociale.

Il conviendra pour notre organisation, dans les 3 ans à venir, de décider si nous optons pour l'arrêt du système des « associations de personnels » avec mise en place d'entités assimilables aux CE (central et locaux), ou pour la continuation et développement de ce dernier.

Dans tous les cas, il nous apparaît évident que le système actuel, qui repose sur la seule bonne volonté des personnels qui s'y investissent (avec peu de temps d'autorisation d'absence et aucune diminution de charge de travail), et qui n'oblige l'administration à rien en terme de subvention n'est pas du tout satisfaisant : d'une part il crée d'énormes disparités entre les diverses entités du ministère et rend donc l'action sociale culturelle, de loisir et sportive inégalitaire ; d'autre part, à l'heure actuelle c'est l'administration qui décide du bien fondé des activités proposées par les associations et de leur subvention (le CNAS qui en décide étant certes non paritaire en faveur des représentants du personnel,

mais toujours CONSULTATIF) et donc de leur survie ou pas.

Nous pensons donc d'ores et déjà que dans un premier temps un système de subvention égalitaire et constante pour les associations du personnel doit être mis en place. Le calcul d'un pourcentage sur la masse salariale nous paraissant le plus judicieux.

SUD Culture Solidaires revendique :

- une enquête auprès des personnels sur leurs souhaits et leurs besoins (enquête dont le rapport final sera diffusable à tous), la dernière datant de 1997.
- une réflexion concertée (OS et administration) sur l'action sociale de loisirs culturels et sportifs, débouchant sur une politique claire et égalitaire.

En attendant une organisation plus satisfaisante nous revendiquons,  
dans le cadre du système actuel :

- que les souhaits budgétaires que les associations font en début d'année (qui par ailleurs restent tout à fait raisonnables) soient régulièrement suivis par l'administration, sauf requêtes extravagantes évidemment.
- une discussion annuelle dans le cadre d'un CNAS exceptionnel sur le budget global de l'action sociale avant l'élaboration définitive du budget de l'année n+1, ce qui nous permettrait de pointer les insuffisances et d'argumenter l'abondement de telle ou telle ligne, comme celle des associations par exemple. Les interminables débats du CNAS sur

l'opportunité ou pas de payer la table de ping-pong ou les raquettes, la sortie au rallye automobile ou à l'opéra, etc. ne suffisant pas, pour nous, à l'expression des demandes et revendications des personnels. Nous constatons en effet qu'aujourd'hui nous avançons sur ce sujet, en tant que représentants des personnels, totalement en aveugles, puisque nous ignorons le budget prévisionnel pointé à priori et que nous n'avons comme jauge que les chiffres des propositions de subvention de l'administration. Nous revendiquons donc, dans le cadre du CNAS, de ne plus avoir à discuter sur un budget clos (dans lequel on peut travailler que par redéploiement), ou pour lequel nous ignorons tout des marges de manœuvres de l'administration.

- la possibilité pour les associations de subventionner, au-delà des 30% fatidiques, une ou des activités. Le choix unilatéral de l'administration de ne subventionner qu'à hauteur de 30% les activités des associations se répercute aujourd'hui sur les subventionnements internes des associations qui sont ainsi incitées à calquer sur ce dernier ou pire à le minorer pour pouvoir faire plus d'activités acceptées par l'administration centrale, et donc subventionnées, sur l'année. Les associations ne doivent pas être pénalisées en terme de subvention parce qu'elles « participent trop » financièrement aux activités qu'elles

proposent. Nous estimons que les associations font de l'action

sociale et qu'à ce titre elles peuvent décider de financer partie ou tout d'une activité.

- afin de pallier les inégalités de moyens d'une association à l'autre, nous pensons qu'il serait beaucoup plus juste et judicieux de quantifier la demande de subvention des associations non pas sur ses seules activités passées et à venir, mais aussi sur les moyens de fonctionnement qui sont le « nerf de la guerre ». Ainsi, nous militerons pour que la subvention soit découpée en deux lignes :

- Une ligne de fonctionnement (qui pourrait être calculée de façon forfaitaire ^ par exemple aux prorata des effectifs du ou des sites correspondant au champ de l'association) ;
- Une ligne qui correspondrait à l'aide spécifique pour les activités de l'année.

- ce principe permettrait à toute association de développer et d'entretenir un matériel propre.
- dans le même ordre d'idée, nous militerons pour qu'au-delà de la subvention annuelle versée par la DAG, les associations aient une dotation de matériel informatique et bureautique de base (PC, téléphone) ainsi qu'un local dédié (ce local pouvant dans certains cas être inter associatif). En effet, les agents qui s'occupent des associations n'ont pas tous des fonctions administratives et ne disposent pas toujours de ces matériels

sur leur lieu de travail : ceci rend toutes leurs démarches

plus compliquées et, à terme, crée de l'inégalité de traitement d'une région à l'autre.

- les personnes qui s'investissent dans les associations donnent beaucoup de leur énergie et de leur temps, nous revendiquons plus de temps de décharge pour celles-ci, et que ce temps ne soit pas octroyé qu'aux seuls membres du bureau.
- Lors des CNAS nous avons le sentiment de découvrir les critères de l'administration en séance. Les associations elles-mêmes ne s'y retrouvent pas. Nous revendiquons des règles claires discutées avec les organisations syndicales représentatives ainsi que les salariés s'impliquant dans les associations de personnels, et mises en place afin d'éviter ses flous artistiques.
- Les notifications de subventions (notamment pour les subventions allant en deçà de la demande ou les refus) ne sont pas systématiquement argumentées et les associations ne comprennent pas toujours très bien ce qui a pesé dans la décision et ce qu'elles ont à changer pour les années suivantes. Nous revendiquons donc que toutes les lettres de notifications soient argumentées et qu'elles soient envoyées en copies aux organisations syndicales présentes aux CNAS.
- Nous revendiquons également une réunion annuelle administration (DAG) + président(e)s d'associations + organisations syndicales représentatives, et dont la prise en charge financière reviendrait à l'administration.
- Constatant que les personnels qui acceptent de s'occuper

des associations du personnel ont parfois du mal à les gérer

comme l'administration souhaiterait que cela se fasse, nous

revendiquons que les adhérents de ces dernières qui acceptent de donner de leur temps à ce travail puissent bénéficier de formations adéquates organisées et financées par le ministère (bureautique, gestion financière des associations, etc.).

- La modulation du montant de la cotisation pour l'adhésion à une association en fonction du quotient familial.

## **9 – 6 – Revendications spécifiques pour les séjours, vacances, loisirs**

On note que d'année en année les personnels bénéficiant des séjours vacances proposés pour les enfants des agents du MCC diminue gravement (jusqu'à atteindre

moins d'une dizaine d'enfants inscrits sur une année).

Sud Culture se déclare attaché à la portée sociale des séjours de vacances pour les enfants des personnels

MCC, et notamment pour les familles qui n'ont pas la possibilité d'assumer seules ces séjours.

## **9 – 7 – Revendications spécifiques pour les aides MCC**

Nous notons que ces aides, qui doivent être développer, sont d'une part très mal connues des agents concernés, et d'autre part revêtent un caractère facultatif (lié à la capacité du budget global de l'action sociale au MCC), ce qui fait que nombre d'ayant droits n'y ont pour une raison ou pour une autre pas accès.

Sud Culture revendique :

- (une réflexion dans le cadre du CNAS sur les aides spécifiques MCC et leur développement.
- (la non-facultativité des aides MCC et leur prise en compte dans l'élaboration du budget annuel en liaison avec un recensement fin et annuel des droits réels et besoins des agents et salariés.
- (la revalorisation des aides interministérielles doit donner lieu à un abondement équivalent du budget action sociale de chaque département ministériel.

## **9 – 8 – Les instances de l'action sociale**

### **a) le CIAS**

La participation du MCC au CIAS (Comité Interministériel Consultatif d'Action Sociale des Administrations de l'Etat) demeure des plus floues. Les négociations qui y ont lieu (les attributions de quotas de logements sociaux par exemple) et qui concernent directement le MCC sont totalement inconnues des représentants des personnels du MCC. De plus, dans ce qui transparaît, il semble que le ministère ne soit pas particulièrement actif dans ces négociations.

SUD Culture Solidaires revendique :

- la présence effective régulière et efficace du MCC au CIAS.
- un compte rendu des décisions prises au CIAS concernant, à titre direct ou indirect, les agents et salariés du MCC, et ce dans le cadre du CNAS.

### **b) le CNAS**

Le CNAS qui a normalement pour mission de :

- contribuer à la définition d'une politique

d'action sociale au MCC,

- émettre des recommandations pour la mise en œuvre de l'action sociale sportive et culturelle au MCC,
- examiner le bilan et l'évaluation des actions menées,
- proposer des réorientations,
- se prononcer sur la répartition des subventions,

est bien de tenir une telle mission, et encore plus loin de tenir

celles que nous revendiquons pour lui.

SUD Culture Solidaires revendique :

- (Qu'un CNAS exceptionnel – organisé tous les ans – comporte comme seul point à l'ordre du jour « le budget annuel de l'action sociale » et donne un avis sur le budget de l'année n+1 en amont de l'élaboration de celui-ci. En effet, il règne une totale opacité quant aux décisions budgétaires d'action sociale, ce qui entraîne inévitablement des difficultés dans l'efficacité de nos revendications et remarques en séance. C'est pourquoi nous revendiquons une plus grande transparence sur ces sujets budgétaires.

### **c) la CALS**

La commission d'action logement ne doit pas être une chambre d'enregistrement, où les représentants du personnel sont mis devant des décisions pré-formatées (voire déjà prises), comme c'est actuellement le cas.

SUD Culture Solidaires revendique :

- Que les représentants des personnels aient les dossiers à temps pour prendre position de façon collégiale à l'intérieur de leurs propres instances démocratiques.
- Qu'à chacune des séances un point récurrent

soit fait sur l'état des lieux de ces logements, les travaux en cours pour de nouveaux logements et les différentes pistes développées par l'administration pour répondre à des situations d'urgence en matière de logement... situations qui malheureusement sont de plus en plus courantes dans notre société (pour exemple : on estime que 30% des SDF sont des salariés).

## **10 – Les conditions de travail**

### **10 – 1 – Le temps de travail (et sa réduction)**

SUD Culture Solidaires revendique :

- une réduction effective de la durée légale du temps de travail hebdomadaire à 32 heures sans réduction de salaire
- un retour à la stricte référence hebdomadaire du temps de travail
- l'application de cette réduction du temps de travail à l'ensemble des salariés du MCC (titulaires, vacataires, contractuels et salariés du droit privé)
- la prise en compte, pour certaines catégories de personnels, de la pénibilité de leurs missions (travail posté, de nuit, en équipe, travaux pénibles – ex : bruit, manutention difficile, absorption de poussière, etc.- ou travaux dangereux), devant générer une réduction du temps de travail allant en deçà des 32 heures
- la mise en place d'une obligation de création d'emplois

- titulaires au prorata de la réduction effectuée
- l'accès en cette occasion à un travail stable pour tous et toutes les salarié-es précaires à un emploi à temps plein pour tous ceux et celles à temps partiels qui le souhaitent
  - la prise en compte, dans le temps de travail effectif, des temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte, de pause, des différentes contraintes spécifiques pouvant exister, des journées de formation professionnelles, des jours fériés, des temps de trajets dans le cadre des différents déplacements demandés par l'administration pour des tournées ou missions ...
  - la limitation très stricte de l'utilisation des forfaits « tous horaires » aux seuls cadres dirigeants
  - la suppression de la modulation des horaires et la prise en compte comme heure supplémentaire de toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire
  - dans le cadre des «35 heures actuelles » :
    - Le retrait des systèmes de contrôle de temps de travail (pointeuses) lorsque ceux-ci n'ont pas été mis en place après consultation des personnels et avec l'approbation de ceux-ci, ainsi qu'un bilan annuel porté devant les CTP locaux (et le CTPM en aval) de l'utilisation des méthodes de pointage et de leur pertinence ou pas
    - Le maintien sans condition des acquis de la loi sur les 35 heures et son application au MCC
  - l'arrêt, dans le cadre du travail à temps partiel choisi (ou autre dérogation au temps complet),

de  
la mutualisation au niveau de l'administration centrale  
(DAG)  
des « rompus de temps partiel » pour que  
ces derniers soient « redistribués » immédiatement  
dans les services ou entités administratives concernés,  
et ce afin d'éviter la surcharge de travail des salariés  
in situ.

## **10 – 2 – La formation continue**

SUD Culture Solidaires revendique :

- la mise en œuvre de mesures concrètes visant à faire de la formation un vecteur majeur de réduction des inégalités, notamment au bénéfice des salariés-es à faible niveau scolaire.
- la mise en œuvre (avec les moyens humains afférents) d'une réelle politique de développement de la formation continue au MCC.
- l'égalité d'accès sur tout le territoire, et tous statuts confondus, des personnels à la formation continue tant professionnelle que personnelle.
- la reconnaissance des qualifications acquises dans le cadre des formations.
- l'augmentation conséquente du budget consacré à la formation (professionnelle ou individuelle) calculée sur les besoins réels recensés annuellement (positifs ou négatifs) et non sur les résultats de l'exercice précédent. Ce qui nécessite la mise en place d'outils fiables de ce recensement (entretien individuel, envoi de fiche personnalisée annuellement) et de son exploitation tant au niveau national que local.

- l'augmentation annuelle du budget formation au moins en lien avec l'augmentation du coût de la vie et donc du coût des prestations dans ce domaine spécifique.
- la mise en place d'outil de contrôle, de suivi et d'examen annuel de la politique ministérielle en matière de formation continue (tant au niveau national qu'au niveau local).
- la mise en place de moyens permettant, sans blesser les individualités, de faire apparaître les besoins en terme d'enrayement de l'illettrisme. La mise en place de formations adéquates pour l'alphabétisation tout en gardant un caractère confidentiel.
- la mise en place de formations aux nouvelles technologies, non liées à l'affectation et aux missions des salariés, ni au fait que ceux-ci utilisent ou pas dans leur cadre professionnel les logiciels ou équipements concernés.
- le rejet d'une formation favorisant seulement la formation directement liée à l'activité professionnelle et posant les formations concernant le développement individuel comme marginales et liées à un caractère individuel très restreint.
- la création de formations post-recrutement obligatoires dans tous les secteurs (administration centrale, services déconcentrés et entités diverses), celles-ci devant être mise en place avant la prise de fonction effective de l'agent et lui permettant d'appréhender rapidement ses nouvelles missions.
- la mise en place de formation d'hygiène et sécurité (posture

au poste de travail, dangers identifiés quant au métier et missions exercés) systématiques et obligatoires à la prise de poste.

- le double envoi systématique, par les agents et salariés, de leurs demandes de formation, à leurs supérieurs hiérarchiques et dans le même temps au service de formation de leur site, direction ou DAG (suivant l'entité concernée), ceci afin de permettre une évaluation réelle des refus de stage.
- l'obligation pour le supérieur hiérarchique de préciser la raison de son refus de la formation demandée, avec l'avis conjugué de l'agent concerné, afin d'évaluer la justesse du refus.
- la mise en place de pénalités par rapport aux différentes entités enregistrant un fort taux de refus de formations.
- une information menée sur tout support (Internet, Intranet, panneaux d'affichage, brochures, envois papier, etc.) des droits de chacun ainsi que du programme général (tant national que local) et des divers stages ponctuellement proposés, et ce auprès de tous les agents concernés.
- pour le développement de formations, tant personnelles que professionnelles, prises sur le temps de travail, et / ou prises en charge par l'employeur.

## **10 – 3 – L'information des personnels**

SUD Culture Solidaires revendique :

**Sur l'information via Internet et contre la fracture**

## **numérique :**

- l'accès à tout agent (titulaire ou non titulaire) à l'Intranet du MCC
- la possibilité pour tous d'avoir une adresse professionnelle de messagerie Internet sur son site (ce qui implique l'accès à un ordinateur au sein de son unité de travail même si celle-ci n'est pas administrative)
- l'accès Internet à tous les ordinateurs du MCC
- l'accès pour tout agent à un espace d'expression personnelle prévu sur l'Intranet du MCC

## **Sur l'information traditionnelle :**

- (la mise en place de brochures ou de fiches thématiques (et régulièrement mises à jour et tenant c es de dialogue social, affichés et mis en ligne, et leur envoi, aux personnels concernés

## **10 – 4 – Les locaux**

### **SUD Culture Solidaires revendique :**

- la mise en conformité avec les diverses législations d'hygiène et de sécurité de tous les locaux susceptibles de recevoir d'une façon ou d'une autre des personnels et des usagers.
- La mise en conformité avec les diverses législations d'hygiène et de sécurité de tous les locaux étant utilisés comme lieux de travail (de façon continue ou ponctuelle) de salariés, tous statuts confondus, du MCC et des établissements et entités sous tutelle.
- la consultation systématique des personnels concernés, lors de toute restructuration des locaux de travail,

travaux ou  
déménagement. Et la modification des projets lorsque  
ceux-ci ne reçoivent pas l'agrément majoritaire  
des personnels concernés.

- la consultation et la visite systématique du CHS lors  
de décision de travaux concernant l'aménagement  
(ou la rénovation) de locaux de travail, et ce, tout au  
long du chantier (consultation et visite intégrant bien  
sûr les représentants des personnels MCC et des salariés  
des sociétés extérieures et de services lorsque  
ces derniers sont concernés).

## **10 – 5 – Les conditions particulières des personnels postés**

SUD Culture Solidaires revendique :

- une inspection administrative mise en place en urgence  
et faisant  
un état des lieux exhaustif des mauvaises conditions de  
travail des agents postés (tous statuts confondus) et  
des  
préconisations pour y remédier.
- un rythme de travail quotidien adapté à la pénibilité  
des  
missions (développement de pauses régulières,  
alternance entre travail posté et travail non-posté,  
prise en compte d'un temps de documentation quotidien  
sur  
le temps de travail).
- des lieux de repos (salle de pauses) systématiquement  
mise en place sur les sites, et ce dans des locaux non-  
aveugles  
pour les agents postés et ouverts à tous les personnels.  
Ces locaux devant comportés boissons (fontaine d'eau  
gratuite et / ou distributeurs), et respecter la  
séparation « fumeurs » et « non-fumeurs » comme  
le prévoit la législation.

- l'installation systématique et urgente de sanitaires accessibles facilement aux agents postés dans tous les lieux de travail (y compris les monuments historiques).
- l'installation systématique de vestiaires pour les personnels postés et / ou soumis au port d'un « costume » de travail, ainsi qu'au non-port de leurs effets personnels sur leur poste de travail.
- l'accessibilité pour tous les agents postés à un ordinateur et à une liaison Internet (avec adresse de messagerie personnelle).
- la mise en place, à chaque fois que cela s'avère possible, d'une salle de documentation qui permette aux agents postés – la plupart du temps chargés de l'accueil des usagers, de la sécurité des personnes et des biens, ou de la délivrance des billets d'entrée ^ de répondre aux sollicitations des usagers et à leurs questions concernant les collections présentés (dans le cadre des espaces muséographiques), ou encore les politiques culturelles, etc.
- dans les lieux muséographiques : La mise en place systématique d'une formation (sous la forme par exemple d'une visite animée par un conservateur) à chaque fois qu'une nouvelle exposition est sur le point d'être ouverte au public.
- l'arrêt du port d'un uniforme et la mise en place de « bons de représentation face public et d'habillement », sans diminution des temps d'habillage et de déshabillage – ainsi que des acquis qui en découlent, et avec maintien des vestiaires personnels pour que les agents puissent y déposer leurs effets (sacs,

etc.).

- une réflexion sur l'encadrement des agents postés et une évolution des rapports avec la hiérarchie de proximité qui enrayer les dérives d'un encadrement mal – ou pas du tout – formé et la plupart du temps absolument pas préparé à cette mission (petits chefs, harcèlement moral ou pratiques qui y ressemblent, brimades, etc.).

## **10 – 6 – Les conditions particulières des personnels des domaines et des MH (particulièrement pour les jardiniers et personnels travaillant quotidiennement en extérieur)**

SUD Culture Solidaires revendique :

- une inspection administrative mise en place en urgence et faisant un état des lieux exhaustif des mauvaises conditions de travail des agents des domaines (tous statuts confondus) et des préconisations pour y remédier.
- un rythme de travail quotidien adapté à la pénibilité des missions (développement de pauses régulières, alternance entre travail extérieur et travail intérieur, prise en compte d'un temps de documentation quotidien sur le temps de travail).
- des lieux de repos en intérieur (salle de pauses) systématiquement mise en place sur les sites, et ce dans des locaux non-aveugles pour les agents travaillant en extérieur. Ces locaux devant

comportés boissons fraîches ou chaudes (fontaine d'eau gratuite et distributeurs), et respecter la séparation « fumeurs » et « non-fumeurs » comme le prévoit la législation.

- l'installation systématique et urgente de sanitaires accessibles facilement aux agents travaillant en extérieur.  
Et l'installation obligatoire de douches pour les personnels effectuant des travaux salissants.
- l'installation systématique de vestiaires (avec casier personnel fermé).
- l'accessibilité pour tous ces agents à un ordinateur et à une liaison Internet (avec messagerie personnelle possible).
- la mise en place, à chaque fois que cela s'avère possible, d'une salle de documentation qui permette aux agents concernés de développer leur culture personnelle et professionnelle sur l'histoire des jardins, les techniques diverses de jardinage, et de connaître l'histoire des lieux et les collections qui y sont présentées (aussi bien dans le cadre des jardins que dans celui des espaces muséographiques), ou encore les politiques culturelles, etc.
- la mise en place systématique d'une formation (sous la forme par exemple d'une visite animée par un conservateur) à chaque fois qu'une nouvelle exposition est sur le point d'être ouverte au public.
- la mise en place de formations (et d'informations) régulières sur le maniement des produits phytosanitaires employés dans le cadre des missions des agents sur le lieu de travail.

Ainsi

que la mise en place de procédures strictes concernant le

stockage et l'utilisation de ces produits.

- l'obligatoire mise en place de système interne de communication à distance pour tous les agents pouvant se retrouver isolés sur leurs lieux de travail (notamment dans les grands espaces – parcs et jardins -) : bip, téléphone mobile, talkies-walkies, etc.

### **10 – 7 – Les conditions particulières des personnels travaillant de nuit**

Ce chapitre revendicatif reste à construire entièrement pendant les 3 ans à venir.

### **10 – 8 – Les conditions particulières des personnels techniques et des métiers d'art**

Ce chapitre revendicatif reste à construire entièrement pendant les 3 ans à venir.

### **10 – 9 – Les conditions particulières des personnels administratifs**

Ce chapitre revendicatif reste à construire entièrement pendant les 3 ans à venir.

SUD Culture Solidaires revendique :

- un matériel informatique performant, physiquement adapté aux agents.
- que la mise en place de nouvelles applications prenne en compte

l'ergonomie des logiciels.

- que les agents et leurs représentants soient acteurs de leurs conditions de travail et soient intégrés dans la définition des critères de choix, dans la phase d'élaboration des plans d'implantation ou de mise en évolution des services.
- l'alternance des tâches permettant un temps de travail limité sur écran.
- pour les personnels non encadrants : Un réel encadrement de toutes les modifications administratives qui auraient un impact direct sur le travail des agents et les procédures nouvelles qu'ils auraient à appliquer (notamment dans le cadre de réforme structurelle conséquente comme la LOLF par exemple). Ce qui veut dire formations adéquates et obligatoires sur le temps de travail, informations organisées à tous les niveaux, élaboration de vade-mecum clairs, etc.
- l'arrêt des surcharges de travail (dues au sous-effectif criant dans les services administratifs). Et le calcul de la charge de travail en fonction du nombre de dossiers possiblement traitables dans le temps de travail imparti à l'agent concerné (prise en compte donc des plannings particuliers – temps partiel ou mi-temps, décharges syndicales, etc.).
- des salles de pauses avec distributeurs et fontaine d'eau, et espaces fumeurs et non-fumeurs.

## **10 – 10 – Les conditions particulières des salariés des prestataires de services et sociétés extérieures employés par le MCC au sein de ses différents sites**

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'intégration dans la Fonction Publique de l'ensemble des personnels relevant de ce secteur, dès que cela s'avère possible.

En attendant :

- que les marchés soient d'une taille permettant une prise en charge syndicale cohérente et l'existence d'instances représentatives du personnel sur chaque chantier ou cadre de mission.
- l'application d'une Clause Sociale inscrite dans les contrats de marché passés avec les donneurs d'ordre. Celle-ci obligerait les entreprises à respecter les conventions collectives, les conditions de travail, le paiement des salaires, le droit syndical, etc.
- la mise en place d'une commission paritaire (ou la présentation aux CTP locaux des projets de Marchés) qui donnerait un avis favorable ou défavorable à la commission des marchés.
- que les entreprises (notamment dans le secteur du nettoyage) aient l'obligation d'avoir des effectifs nécessaires à chaque chantier, l'interdiction de l'emploi des intérimaires et l'interdiction de l'emploi de CDD de très courtes durées.
- la mise en place et le respect des plans de prévention ainsi que l'exclusion au postulat de tout appel d'offre MCC pour les entreprises qui ne les auraient pas respecté scrupuleusement lors d'un contrat précédent.
- pour le secteur Nettoyage : L'application d'une seule convention collective pour l'ensemble du secteur

avec

des déclinaisons par secteur d'activité (Transport, Santé, Industrie, Tertiaire, etc.

- des horaires de travail quotidien d'un seul tenant (les salariés du secteur Nettoyage faisant souvent aujourd'hui un temps de travail matinal puis un temps de travail en nocturne avec une coupure conséquente dans la journée les obligeant soit à faire 4 trajets dans la journée, soit à rester dans les environs du site de travail pendant cette coupure, ce qui ajoute à la fatigue).
- l'annulation de la clause de mobilité dans tous les contrats de travail (trop souvent utilisée par les employeurs pour empêcher toute forme de revendication et de mobilisation sur les sites).
- l'accès à des formations et informations internes sur l'histoire de l'art, des lieux et des collections.
- le droit aux mêmes réductions et exonérations concernant l'accès aux musées et domaines nationaux que les personnels titulaires et non-titulaires des sites du MCC.
- la mise à disposition sur chaque lieu de travail de vestiaire aéré, de douche et de tenues de travail changées et nettoyées régulièrement par les employeurs, pour les personnels exerçant des travaux salissants.
- l'attribution à chaque salarié, dès son embauche, d'un manuel, écrit dans sa langue maternelle, qui reprend l'ensemble des mesures de sécurité à appliquer, l'attribution de chaussures de sécurité et

le respect des obligations en matière de médecine du travail (les entreprises de nettoyage ou de gardiennage employant très souvent des travailleurs immigrés ayant une faible connaissance de la langue française).

- l'accès à la restauration collective pour le personnel de la sous-traitance aux mêmes tarifs et horaires que les agents MCC du site.
- l'accès à la bibliothèque et salle de sport, lorsque celles-ci existent pour les personnels MCC (et ce dans les mêmes conditions que ces derniers).

## **10 – 11 – Les conditions particulières des travailleurs handicapés**

SUD Culture Solidaires revendique :

- a minima, le respect par le MCC, de l'obligation d'embauche de personnes handicapées dans le cadre du minimum légal de 6% (et une présentation annuelle dans le cadre du CTPM ou du CHSM, du bilan de ces embauches et nombre de personnes handicapées employées par le MCC).
- un dépassement par le MCC de ce minimum légal montrant une politique volontariste dans ce domaine.
- le calcul du pourcentage de ces personnels sur la totalité des effectifs (titulaires, non-titulaires, contractuels, associatifs, etc.).
- la mise en place systématique d'un accompagnement individualisé jusqu'à l'intégration réussie de l'agent.
- des mesures garantissant un accès à la formation

et à un déroulement de carrière similaires aux autres personnels.

- l'adaptation du poste de travail (notamment en terme d'achat de matériel particulier adapté à l'aide du handicap de la personne : machines, logiciels, fauteuils, etc.).
- pour les personnes atteintes d'un handicap moteur : une possibilité d'accès à tous les locaux auxquels peuvent accéder les salariés. Et une prise en compte de la difficulté de déambulation dans le calcul du temps de travail (pauses, repas, etc.).
- une révision en faveur des salariés-es handicapés-es de leur âge de départ à la retraite et du calcul de leurs droits.
- au niveau national (pas seulement MCC) : une coordination de tous les services liés au handicap et la création d'un service public d'accueil des personnes handicapées – seul garant d'un accueil de qualité et d'un contrôle continu de celui-ci (en tout état de cause un contrôle des budgets et des activités des organismes existants actuellement ).

## **11 – Le droit syndical**

### **11 – 1 – La représentativité**

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'abrogation du décret de 1966 (qui fixe la liste des syndicats considérés comme représentatifs) et de la loi Perben de 1996 (qui définit la présomption de la représentativité dans la Fonction Publique).
- la liberté totale de présentation dès le premier tour aux élections professionnelles pour tout syndicat

régulièrement constitué, indépendant et ayant pour objet la défense des travailleurs sans discrimination.

## **11 – 2 – L'expression syndicale**

SUD Culture Solidaires revendique :

- la totale liberté d'accès à l'Intranet (ministérielle ainsi que les différentes Intranet locales – établissements publics, services déconcentrés, etc. -) pour tous les représentants du personnel. Cet accès comprenant le droit de faire parvenir des messages à tous les utilisateurs de l'Intranet en question. Et excluant toute velléité de censure (sauf véritable diffamation et autre procédé hors la loi).
- l'impossibilité pour l'administration de décider d'une façon ou d'une autre des contenus des expressions syndicales et de les censurer (sauf véritable diffamation et autre procédé hors la loi).
- le droit, pour toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national ministériel, d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale (HMI) sur tous les sites sous tutelle du MCC, et ce quelque soit leur statut administratif, et quelque soit la représentativité de l'organisation syndicale demanderesse sur le site concerné.
- la mise en place systématique de panneaux syndicaux dans tous les sites, et ce dans des endroits facilement accessibles aux personnels et permettant une visibilité optimale des informations qui y sont déposées.

- l'accès facilité aux listings (régulièrement mis à jour) des personnels du MCC et de ses différentes entités, afin d'envoyer nos divers documents.

### **11 – 3 – Les moyens syndicaux**

SUD Culture Solidaires revendique :

- l'application de règles strictes, équitables et transparentes en matière de financements publics des organisations syndicales.
- une extension significative des droits des élus (CAP, CA, CCP) et des représentants des personnels en terme d'accès aux documents administratifs aidant à la compréhension des dossiers abordés (ou d'autres dossiers qu'ils souhaiteraient étudier) ; de temps d'autorisation d'absence de leur lieu de travail pour préparer les instances dans lesquelles ils siègent ; d'accès à des formations organisées par l'administration sur les instances concernées ; la prise en compte, dans le calcul de leur charge de travail (journalière, hebdomadaire ou mensuelle) de leur temps de militance et d'engagement syndical ; etc.
- la mise en place systématique de locaux syndicaux (tant nationaux que locaux) avec les moyens afférents à leur fonctionnement : matériel bureautique, fournitures de bureaux, documentation, etc. Ces locaux devant être salubres, sis dans des locaux non-clos et à des endroits faciles d'accès pour les personnels et permettant une certaine confidentialité.
- des moyens de reprographie de documents facilités pour les représentants du personnel (notamment lorsque les locaux syndicaux n'ont pas encore été mis en place).

- le droit d'accès à tous les locaux de travail (et ce sur tous les sites MCC) pour les représentants des personnels, ainsi que celui de réunion pendant les heures de travail et dans des salles du site concerné.

## **11 – 4 – Les droits des personnels (tous statuts confondus)**

SUD Culture Solidaires revendique :

- la liberté de recevoir l'information et la presse syndicale sur le lieu de travail, ainsi que le fait de pouvoir en prendre connaissance pendant le temps de travail (y compris pour les agents postés).
- l'extension du droit à l'heure mensuelle d'information syndicale aboutissant à la possibilité pour les personnels d'assister aux heures mensuelles des organisations syndicales différentes (ceci étant tout à fait crucial en périodes électorales, lors desquelles les salariés se forment une opinion sur les différentes candidatures).
- un module inclus – mis en place en concertation avec chaque OS du MCC – dans la formation post-recrutement (et/ou inscrit dans le cadre de la formation continue) présentant les différentes organisations représentatives du MCC.
- le refus de toute tentative de remise en cause du droit de grève :  
Rejet de la notion de « service minimum » ;  
dénonciation publique et systématique de toutes les

pressions subies par les personnels et exercées par la hiérarchie  
pour faire capoter une mobilisation, ainsi que le non-respect par  
les directions de sites ouverts au public des normes et consignes élémentaires  
de sécurité, ce pour arriver à afficher coûte  
que coûte l'ouverture effective du site et pour minimiser,  
donc, la portée du mouvement social en question ;

- le développement du droit à la formation syndicale pour tous.