



Comité Technique Ministériel du 5 janvier 2021 : D'une année, l'autre ?

Le CTM, convoqué le 11 décembre, n'avait pu se tenir faute de quorum, la majorité des représentant.es du personnel, ayant refusé de siéger. Nous voulions ainsi dénoncer la parodie de dialogue social mise en œuvre depuis plusieurs mois. Le CTM avait donc été reconvoqué ce 5 janvier. Effet bénéfique ou pas de cette période de fin d'années propice à prendre de bonnes résolutions, il semble que l'administration soit revenue à une conception plus normale, plus respectueuse et moins crispée du dialogue social. Une fois n'est pas coutume, des amendements proposés en séance sur les projets de textes (surtout ceux qui n'obligeaient pas trop l'administration) n'ont pas été purement et simplement balayés d'un revers de la main. Pourvu que ça dure...

Les deux premiers textes nécessitant de recueillir l'avis des représentant-e-s du personnel, concernent directement les agent.es du ministère.

***Projet de Lignes Directrices de Gestion avancement, promotion, valorisation des parcours**

L'agenda se poursuit à marches forcées pour tirer les conséquences de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de la procédure visant à réduire toujours plus les protections collectives des agent.es. Après les LDG « mobilité » (publiées le 31 janvier 2020), privant les Commissions Administratives Paritaires de toute compétence en matière de mobilités, il s'agissait cette fois de parfaire leur destruction en matière de promotions.

Lors de réunions préparatoire et en séance, SUD Culture Solidaires avait été porteur de nombreux amendements qui se voulaient protecteurs pour les agent.es et permettaient de respecter les droits de chacun-e. Et de s'opposer à une gestion arbitraire de la carrière, avec un développement toujours plus grand des dérives clientélistes (nous avons encore pu le constater avec l'attribution de la prime COVID ou de la répartition du CIA) et la possibilité pour l'encadrement de faire ce qu'il veut tranquillement dans son coin. Ils avaient aussi pour but de réaffirmer le rôle des représentant-es des personnels afin de contrer ces dérives, d'assurer l'égalité, de permettre la prise en compte des situations particulières et d'assurer la transparence.

Même si bon nombre de nos amendements ont été repris, il n'en reste pas moins que ces LDG, au-delà d'un catalogue de bonnes intentions, ne constituent pas un document opposable et donc ne sont en rien génératrices de droits pour les agent.es. Bien au contraire. D'autant plus que le nombre insuffisant de promotions conditionne l'exercice et ne permet pas à tout celles et ceux qui le souhaitent de dérouler une carrière répondant à leur investissement professionnel et leur ancienneté. Pour ces raisons **SUD Culture a voté contre.**

Pour rappel, les chargé-es d'étude documentaires (CHED) et les ingénieurs-es des services culturels et du patrimoine (ISCP) pour l'accès au nouveau grade à accès fonctionnel (GRAF) n'étaient pas concernés en 2020 par cette nouvelle réglementation. Comme les professeur-es des écoles nationales d'art toujours en attente que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique fixe les taux de promotions gelés depuis 2017. Les CAP d'avancements de ces corps se réuniront donc début 2021 pour examiner les avancements au titre de l'année 2020 et des années précédentes...

***Projet d'arrêté portant application des conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail.**

Le décret du 5 mai 2020 ayant introduit de nouvelles modalités de recours au télétravail, il faut donc maintenant les adapter à notre ministère. Là aussi, lors des réunions préparatoires et en séance, nous avons porté une série d'amendements tant sur le projet d'arrêté que sur le projet de note, sorte de « boîte à outils », l'accompagnant et le précisant. Nous avons regretté que, contrairement au CTM du 8 décembre

2016, ce projet de note n'ait pas été proposé en même temps.

Si le télétravail (et non le travail à distance tel que la majorité d'entre-nous continue à « l'expérimenter » depuis mars 2020), peut être porteur d'amélioration des conditions de travail, il n'en reste pas moins qu'il peut aussi se traduire par une individualisation à outrance, une rupture des collectifs de travail, l'explosion des Risques Psycho-Sociaux liés à cette nouvelle division des collectifs de travail. Il est donc indispensable que l'administration mette en place une organisation et des moyens adaptés, veille à l'équité entre agent.es et respecte ses obligations en matière de prévention des risques professionnels en prenant les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agent.es.

Les amendements que nous avons proposés et qui ont été acceptés visent à faire en sorte qu'une demande de télétravail (en période normale d'activité) ne soit pas étudiée individuellement au fil de l'eau mais le soit service par service pour évaluer ses impacts sur les autres agent.es. Que les missions télétravaillables figurent impérativement sur les fiches de poste et les avis de vacance. Que chaque demande, sans exclusion, soit instruite dans le respect de l'égalité de traitement. Il y aura également un peu moins de bureaucratie puisque ce sera désormais le supérieur hiérarchique direct (N+1) qui délivrera une autorisation écrite de télétravail.

Cet arrêté sera publié très prochainement et sera accompagné d'une communication à destination des agent.es et des correspondant.es du réseau RH. Les documents pour sa mise en œuvre, notamment la page Sémaphore et les modèles de formulaires de demandes de télétravail, feront l'objet d'une actualisation.

Il faudra bien entendu, via un bilan sur la mise en œuvre du télétravail qui sera présenté annuellement aux CTM et Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Ministériel, prendre en compte les conséquences diverses notamment sur les collectifs de travail.

Il reste un sujet sur lequel le ministère n'a pas voulu s'engager, renvoyant aux discussions au sein de la DGAFP. C'est la prise en charge de certains coûts (notamment abonnements et matériels de connexion internet). Il y a effectivement un réel risque de discrimination pour les agent.es aux revenus modestes ou fragiles.

Il nous faudra également être attentif à ce que le télétravail n'entraîne pas une diminution des espaces de bureaux en contraignant les agent.es à travailler chez eux et elles pour faire des économies. Compenser les dysfonctionnements immobiliers du ministère grâce au télétravail serait une dérive inquiétante. Ce projet d'arrêté limitant tout de même certaines dérives, **SUD Culture a voté pour**.

*Un projet d'arrêté, visant à rattacher les 29 agent.es contractuel.les de l'établissement public de la cathédrale Notre-Dame de Paris à la commission consultative paritaire de la Direction Générale des Patrimoines, purement formel, a été promptement expédié, **SUD Culture votant pour**. Nos collègues disposeront donc désormais d'un outil (purement consultatif) pour des décisions ou des questions d'ordre individuel telles que des projets de sanction disciplinaire, de licenciement pour inaptitude à tout emploi ou à toute fonction, ou encore des demandes de révision du compte-rendu d'entretien professionnel.

Un projet d'arrêté fixant de durées minimales et maximales d'occupation de deux emplois en administration centrale devait aussi nous être présenté. Voilà un texte qui en dit long sur le sens des priorités de notre ministère quand les agent.es du ministère ont peu de visibilité sur le contexte sanitaire et quand les secteurs culturels et artistiques sont aux abois. Le sujet est d'importance puisqu'il fallait modifier les lignes directrices de gestion de notre ministère afin de se soucier des risques d'usure professionnelle (au moyen de la fixation de durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois). Le souci aurait été louable s'il avait concerné, comme nous l'avions demandé, l'ensemble du périmètre du ministère. Sauf que là seuls un délégué adjoint » et un « chef de mission d'administration centrale étaient concernés ! Finalement, le secrétaire général est revenu sur son précédent refus de retirer ce point de l'ordre du jour et accéder à notre demande d'une discussion plus globale à mener prochainement.

***Lors de ce CTM, nous avons également notamment parlé du Projet de Loi de Finances 2021 et des bilans sociaux 2018 et 2019.**

Traditionnellement, le **budget de la culture** donne lieu à un exercice d'autosatisfaction, soit parce qu'il reste au niveau de l'année précédente ou que la baisse a été contenue, soit parce qu'il bénéficie d'une hausse « jamais atteinte ». Le budget 2021 n'y échappe pas, même s'il faut rappeler que le PLF 2017 avait été plus généreux puisque la hausse de la mission Culture, à périmètre plus ou moins identique, avait dépassé les 5,5% (contre 4,8% cette année, hors plan de relance) et que la barre symbolique des 1% du budget total de l'État, avait été dépassée pour atteindre un chiche 1,1%. En 2021, on dépassera tout juste 0,6%, il y a effectivement de quoi pavoiser.....

Le budget 2021 est le reflet de la situation dramatique que traverse la culture depuis le début de la crise sanitaire. L'impact de la COVID-19 sur la gestion 2020, hors déficits structurels, a été catastrophique pour les opérateurs du ministère puisque les pertes atteignent près de 324 millions d'euros dont plus de 248 pour les principaux opérateurs affectés au programme 175. Faute de précisions chiffrées, nous ignorons dans quelles proportions cette perte va être absorbée par le plan de relance, mais le compte n'y sera pas d'autant que l'impact du deuxième confinement va multiplier les difficultés. Un retour à la normale n'est pas envisagé avant 2023 et, dès 2022, des musées, comme celui du Louvre, pourraient se retrouver en cessation de paiement. Et il ne faudra certainement pas espérer trop du côté des recettes du mécénat des grandes entreprises. Bien que le modèle en vogue outre-Atlantique de récoltes de fonds par la mise en place d'événements caritatifs mondain soit en train de faire des émules. Quitte à fouler aux pieds le principe d'un égal accès à la Culture qui déjà n'était pas en grande forme. Créer des privilèges d'accès aux plus fortunés pour financer les actions à destination du plus large public, voilà où on en est !

Nous verrons donc bien si ce PLF, censé « reconstruire un secteur culturel sinistré » tiendra ses promesses. Le diable se niche souvent dans les détails. Ainsi, nous venons d'apprendre que les crédits de l'action 9 du programme 175 (patrimoine archéologique), censés progresser par rapport à 2020, vont être en fait amputés de 10 à 30% pour les Directions Régionales des Affaires Culturelles ! Quant au plan de relance (1 milliard d'euros), décrit comme « exceptionnel au service de la culture », nous demandons à voir, tant l'organisation de sa mise en œuvre pour dépenser les crédits dans les délais impartis, apparaît d'ores et déjà chaotique. De plus, pas question qu'un emploi supplémentaire ne soit affecté en DRAC pour cela, alors que ce plan de relance va entraîner une réelle charge de travail supplémentaire pour l'ensemble des services.

Concernant le **plan de rattrapage indemnitaire**, le PLF 2021 devrait le poursuivre, notamment pour les corps de catégorie A, avec des revalorisations ciblées, notamment pour les métiers dits en tension. Quant à l'enveloppe du Complément Indemnitaire Annuel, elle sera stabilisée au niveau 2020, ce qui sera autant d'argent en moins qui ne sera pas consacré à des augmentations pérennes.

Enfin, à notre demande, un **bilan du Pass culture**, actuellement expérimenté dans quatorze départements, au bénéfice de 115 000 « jeunes » sera prochainement présenté.

Les **bilans sociaux**, dont le contenu s'améliore d'année en année et qui, en conséquence, deviennent de plus en plus volumineux, nous fournissent une foule d'éléments statistiques sur les effectifs, les rémunérations et charges salariales, la parité Femmes/Hommes, les conditions de santé et de sécurité, les conditions de travail et l'action sociale, la formation et les relations sociales. Pour ne pas allonger outre-mesure ce compte-rendu, nous vous invitons à les consulter dès qu'ils seront disponibles sur l'intranet du ministère.



SUD Culture Solidaires vous présente ses meilleurs vœux pour cette année 2021.

C'est peu de dire que l'année 2020 a été, à des degrés divers, particulièrement éprouvante pour chacun et chacune d'entre-nous. Et nous ne savons pas encore ce qui nous attend pour 2021 !

Plus que jamais dans ce contexte l'ensemble des militant.es et des représentant.es du personnel de SUD Culture Solidaires continueront sans relâche à agir pour plus de protections de nos vies et plus de droits à vivre mieux.

Fidèle à notre syndicalisme de transformation sociale, tout en continuant à assurer nos missions professionnelles, nous ferons tout notre possible pour assurer votre défense individuelle dans un cadre collectif, pour défendre nos missions, notre ministère, ses opérateurs et ses services déconcentrés, pour obtenir les moyens qui soient à la hauteur des besoins culturels de la population et des créations de postes de titulaires, pour lutter contre la précarité et pour améliorer les conditions de travail.

Notre ministère est à la croisée des chemins.

Agissons collectivement pour que son évolution ne se résume pas à la mise en œuvre débridée du télétravail, mais qu'elle aboutisse à une vraie transformation durable de l'organisation du travail et l'abandon d'un mode archaïque de « management ». **C'était l'engagement de Franck Riester et nous tenons à ce qu'il soit respecté !**

Au-delà, nous continuerons à agir pour un monde plus juste, plus humain, respectueux de l'environnement, basé sur les solidarités pour notre génération et les générations futures.

Alors que 2021 fasse oublier 2020 et qu'avec la Force du Nous, nous nous disions que tout est possible !

Mais surtout, dans la période, prenez soin de vous et de vos proches.

SUD Culture Solidaires, le 11 janvier 2021

