

# VOIX DE SUD

## et d'ailleurs...



Le journal du Syndicat Solidaires,  
Unitaires et Démocratiques  
de la Culture



### Edito...

#### Janvier 1997- janvier 2007 : dix ans déjà !

Lorsqu'en janvier 1997, quatre anciens militants de la CFDT ont créé SUD Culture, ils entendaient développer un syndicalisme ancré dans les revendications quotidiennes des agents du Ministère de la Culture. Dix ans plus tard, le pari est en partie gagné et nul ne contestera le bouleversement du rapport de forces syndicales qui s'est opéré au sein du ministère. SUD Culture Solidaires s'est ainsi progressivement implanté tant dans le ministère et les établissements publics qui en dépendent que dans d'autres champs relevant de la culture (intermittents du spectacle, édition, médias etc.).

Lors du dernier référendum (2004), vous avez été plus de 12% à accorder votre confiance à Sud Culture qui est ainsi devenu le troisième syndicat du Ministère. Nous avons ainsi pu intervenir au CTPM mais aussi dans de nombreux CTP et CHS régionaux. A la Cité des sciences, SUD Culture Solidaires est devenu le premier syndicat au sein de la représentation du personnel au Conseil d'administration. Elections après élections, vous avez été également de plus en plus nombreux à choisir SUD Culture Solidaires pour vous représenter dans un nombre croissant de CAP. C'est le cas dans la filière Accueil Surveillance Magasinage (ASM) – où nous sommes le seul syndicat à être présent sur tous les corps - ou chez les enseignants des écoles d'architecture et les écoles d'art où vous nous avez placés en tête.

Cette confiance accordée au nouveau type de syndicalisme que nous prétendons incarner n'est, bien sûr, pas propre au seul ministère de la Culture. Notre projet syndical vise en effet à contrer les politiques libérales mises en place par le patronat et les gouvernements qui se manifestent par la précarisation des statuts, la remise en cause du système de protection sociale, l'affaiblissement des services publics, les attaques de droits fondamentaux comme la santé, l'éducation ou la culture, les

dégradations environnementales. Nous mettons en œuvre un syndicalisme de lutte et de contre-pouvoir qui lie la défense quotidienne des salariés, des chômeurs et des précaires à la transformation de la société. Notre Union syndicale Solidaires est désormais devenue une force avec qui les organisations syndicales confédérées «réputées représentatives» doivent désormais compter. Nous l'avons vu dans la mobilisation contre le CPE.

SUD Culture Solidaires intervient aussi régulièrement dans les luttes interprofessionnelles et les luttes contre les discriminations subies par les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les handicapés, les homosexuels, les immigrés et tous les Français issus de l'immigration, etc. C'est tout le sens de notre engagement aux côtés des mouvements sociaux comme *Agir ensemble contre le chômage, Droit Au Logement, Droits devant !!*, les collectifs de sans-papiers,....

Au Ministère comme ailleurs, c'est ensemble que nous sortirons le mouvement syndical de l'ornière gestionnaire, corporatiste et d'accompagnement voire d'accommodement des réformes du capitalisme dans laquelle il s'enfoncé depuis tant et tant d'années. C'est ensemble que nous imposerons d'autres choix et ferons en sorte que chacune et chacun devienne acteur dans une démarche d'émancipation sociale.

Si vous êtes en accord avec cette démarche syndicale, vous pourrez nous apporter votre soutien et votre confiance en votant Sud Culture Solidaires durant les mois de décembre et janvier 2007.



novembre 2006

Syndicat SUD Culture Solidaires, 12 rue de Louvois 75 002 PARIS  
tél. 01 40 15 82 68 / fax 01 40 15 85 99 /courriel : sud@culture.fr  
www.sud-culture.org

La LOLF, l'un des principaux outils au service des logiques néo-libérales, a introduit au ministère de la culture et de la communication, un «contrôle de gestion» dont les maitres-mots sont «projet annuel de performances» et autres «indicateurs de performance».

Vous l'avez compris, ces «nouveau-tés» sont essentiellement destinées à pressurer au maximum les agents du ministère qui, dans des conditions difficiles (baisse des effectifs, précarité, stagnation du pouvoir d'achat, démantèlement des missions...) tentent, vaille que vaille, d'exercer leurs missions de service public. Accessoirement, elles visent à mettre en concurrence et à opposer les agents entre eux en leur imposant un individualisme forcené. Ce que nos technocrates appellent une «saine émulation» ne vise, au final, qu'à nous faire accomplir nos missions au moindre coût et à réaliser des gains de productivité en limitant les frais de personnel et de fonctionnement. Primes et évaluation-notation sont aujourd'hui en place. Demain, c'est la rémunération «au mérite» qui nous sera imposée.

L'attribution particulièrement opaque des «primes au mérite» participe à cette politique. Un article publié dans ce numéro de Voix de SUD fait le tour de la question. Nous faisons également le point sur d'autres aspects de la «gestion» du personnel.

## Evaluation notation : comment sacrifier le plus grand nombre au profit d'une minorité de «méritants»...

La réforme de l'évaluation-notation, lancée par décret en 2002, participe également à ce dévoiement du service public et à l'enterrement d'au moins deux valeurs qui nous sont chères : celle du travail collectif qui devrait présider à l'exercice du service public le plus efficace pour les usagers et celle de l'égalité de traitement entre les personnels. Cette réforme a instauré un contrat infantilisant entre le fonctionnaire et sa hiérarchie, le premier se voyant assigné chaque année un certain nombre d'objectifs plus ou moins réalistes, rarement en adéquation avec l'effectif dans le service et les moyens accordés.

Le principe en est désormais connu. Dans un premier temps, un entretien d'évaluation porte principalement sur nos résultats professionnels et, très accessoirement, sur nos besoins en formation. Au terme de quelques campagnes, chacun d'entre-nous a pu constater l'application particulièrement mal maîtrisée par des évaluateurs le plus souvent peu au fait d'un nouveau système qu'ils considèrent essentiellement comme une nouvelle contrainte : absence pure et simple de l'entretien, retards récurrents, entretiens expédiés à la sauvette, règlements de compte....

Tout cela pourrait prêter à sourire, si cet entretien ne conditionnait pas une augmentation de notre note (de - 0.50 à + 0.50), base d'un système de bonus-malus qui nous est désormais appliqué pour l'avancement, la stagnation ou... le recul de notre carrière. Remarquons que le cadre budgétaire du Ministère est tel qu'il interdit de respecter la logique du système qui serait de «récompenser» tous les «bons éléments». C'est pourquoi, dans sa grande clairvoyance, l'administration a fixé par avance qu'il y aurait 20% d'entre-nous qui seront reconnus comme excellents, 30% comme très bons, le reste comme médiocres voire très médiocres !!!

Depuis l'introduction de cette réforme que SUD-Culture Solidaires a rejeté, l'expérience a montré qu'elle est quasiment impossible à gérer et large-

ment porteuse d'inégalité de traitement, de mise en concurrence entre les agents et d'arbitraire. Nous avons quitté rapidement les réunions de «dialogue social» visant à aménager à la marge le projet puisque rien n'était négociable ou améliorable au niveau du ministère de la Culture.

Il en est de la notation comme de l'attribution des primes. Les personnels du ministère nous ont régulièrement fait part de leurs interrogations et de leur rejet du caractère aléatoire des décisions adoptées, de leur subjectivité, de l'arbitraire et de l'opacité qui sont la règle. Les nombreux recours gracieux, hiérarchiques et autres saisies des CAP concernées en sont la meilleure illustration.

Dans l'immédiat, Sud Culture Solidaires exige une répartition des bonifications au niveau collectif le plus large en insistant sur les éléments fondant la bonne marche du service et non sur une somme de performances individuelles. Nous demandons qu'aucun malus ne soit appliqué et que soit proposée une répartition des bonifications entre tous les agents d'un même service. A défaut, nous appellerons le personnel à boycotter collectivement les entretiens d'évaluation avec l'appui d'organisations syndicales quand cela pourra se mettre en place. Nous soutiendrons toutes les formes de contestation y compris le refus individuel de participer à l'évaluation.

A moyen terme, nous continuerons à nous battre pour l'abrogation d'un système qui veut accentuer la pression sur les personnels de la fonction publique en les alignant sur les normes régissant l'emploi privé : de moins en moins de protection pour des salaires moindres.

D'autres choix sont possibles : ils reposent sur une augmentation des effectifs là où c'est nécessaire, la mise à disposition des moyens suffisants, de réelles et conséquentes augmentations de salaires qui passent par une augmentation du point et un repyramidage des corps afin d'accélérer les passages au grade supérieur.



20% D'ENTRE-NOUS SERONT RECONNUS COMME EXCELLENTS, 30% COMME TRÈS BONS, LE RESTE COMME MÉDIOCRES VOIRE TRÈS MÉDIOCRES !!!

# DOSSIER : LES PRIMES

## une nouvelle transparence peut cacher le salaire au mérite

**Le maquis des primes a toujours permis à l'administration de distribuer ce que Sud Culture Solidaires considère comme un deuxième salaire où chacun connaît au mieux le montant minimum et maximum de son corps sans connaître l'essentiel : le montant moyen réel et par conséquent la connaissance de la façon dont il est primé et donc considéré par sa hiérarchie directe.**

Il y a trois ans, le Ministère a mis en place une gestion par enveloppes des revalorisations indemnitaires. Il s'agissait, en théorie, de réduire les différences de montants entre les structures qui composent le ministère, entre agents de même grade ou entre corps équivalents issus de filières différentes. Accessoirement... d'assurer une meilleure transparence dans les procédures de revalorisation.

Les disparités étaient particulièrement sensibles pour la filière administrative où la « prime de rendement » (également versée à la filière documentation) ne concernait que les agents affectés en administration centrale. Ces écarts ont pu être réduits par la revalorisation du plafond de l'IFTS des quelques 2300 agents des services déconcentrés et la mise en place d'un plan de rattrapage. Ainsi pour la période 2000-2005, ce rattrapage devrait correspondre à une enveloppe moyenne de 1240 euros par agent. Pour 2006, la moyenne annuelle est de 280 euros pour les agents de la filière administrative et des corps de documentation, de recherche de conservateurs et de 75 euros pour les corps de la filière technique ou les autres corps (inspecteur et conseiller de la création, de l'enseignement artistique et de l'action culturelle ou bibliothécaires, par exemple).

Si la mise en place de ces enveloppes dédiées à la revalorisation a permis une répartition plus équitable des mesures indemnitaires entre les services, les montants versés à chacun a présenté une forte disparité reconnue par la Direction de l'Administration Générale elle-même. Pour 2006, des montants « planchers » ont donc été établis par groupe d'échelon au sein du premier grade d'un certain nombre de corps. Cela devrait permettre de rattraper le niveau indemnitaire de celles et ceux qui, sans motif avéré, étaient particulièrement peu primés. Une circulaire de la DAG précise que les responsables hiérarchiques devaient « affiner et de formaliser des critères objectifs et adaptés

aux missions de leurs services » et « informer individuellement les agents placés sous leur autorité des revalorisations accordées, en les motivant à l'appui des critères établis ».

**A titre d'information, vous trouverez dans le tableau suivant la prime à laquelle vous pouvez prétendre.** La première colonne concerne les corps et les groupes d'échelon ; la seconde, le montant maxi (en gras le montant pour les administrations centrales) ; la troisième, le montant maximum en Ile de France ; la quatrième, le montant plancher pour 2006 ; la cinquième, la moyenne réelle attribuée en 2004 qui a été calculée à partir d'un échantillon représentatif d'agents du ministère. Cette opération vérité n'a pu être que partiellement effectuée pour les agents de la surveillance qui touchent des primes (dominicales, heures sup., etc.) sur des services réellement faits, contrairement aux autres agents qui touchent des primes en fonction de leur manière de servir (ou de leur souplesse d'échine, de leur bonne relation avec le « primeur », de leur non appartenance à un syndicat, etc.) car aucun critère n'existant, c'est la règle de l'arbitraire le plus total.

**Si vous constatiez une différence notable avec les taux moyens ou les planchers, il est dans votre droit de demander des comptes à votre hiérarchie. En cas de problèmes, vous pouvez contacter les représentants du personnel Sud en CTP et CAP qui n'hésiteront pas à interpeller l'administration.**

**Nous vous rappelons que Sud Culture Solidaires revendique l'intégration des primes dans le salaire, ce qui permettra de prendre en compte l'intégralité des revenus dans le calcul des retraites, ce que la réforme scandaleuse de 2003 n'avait évidemment pas fait.**

Corps	Maxi en région		Maxi Ile de France	Plancher 2006		Moyenne réelle	
	adm. centrale	services décon.		adm. centrale	services décon.	adm. centrale	services décon.
Architecte urbaniste en chef de l'Etat		18 113					
Architecte urbaniste en chef		18 113					
Conservateur général du patrimoine		13 731					11 225
Conservateur en chef du patrimoine		9 487					7 604
Conservateur du patrimoine 1 <sup>ère</sup> classe		7 905					5 605
Conservateur du patrimoine 2 <sup>ème</sup> classe		5 267					3 828

Corps	Taux maximum en région		Taux maxi Ile de France	Plancher 2006 (minimum théorique)		Moyenne réelle (effectivement donné)	
	adm. centrale	services décon.		adm. centrale	services décon.	adm. centrale	services décon.
Chargé d'études documentaires principal 1 <sup>ère</sup> classe	16 945	11377		6 326	4 339		3 941
C.E.D. principal 2 <sup>ère</sup> classe	13 466	11 377		6 025	4 133		3 697
C.E.D. classe normale(Ech.=ou > 11)	12 454	8 342		5 738	3 936		3 555
C.E.D. classe normale (Ech. 8 à 10)	12 454	8 342		4 990	3 423		
C.E.D. classe normale (Ech.5 à 7)	12 454	8 342		4 339	2 976		
C.E.D. classe normale (Ech. 1 à 4)	12 454	8 342		3 773	2 588		
Secrétaire de documentation classe exceptionnelle	10 585	6 634		3 970	2 540		3007
S.D. classe supérieure	10 216	6 634		3 781	2 419		2 701
S.D. classe normale (Ech. = ou > 11)	9 635	6 634		3 601	2 304		2 570
S.D. classe normale (Ech. 8 à 10)	9 635	6 634		3 131	2 004		2 570
S.D. classe normale (Ech.5 à 7)	9 019	4 552	6 373	2 676	1 742		2 570
S.D. classe normale (Ech.1 à 4)	9 019	4 552	6 373	2 327	1 515		2 570
Chef de mission	17 313			7 679	5 278		
Attaché principal 1 <sup>ère</sup> cl des services extérieurs	16 945	11 377		6 326	4 339	11 558	6 606
A.princ. 2 <sup>ère</sup> cl des services extérieurs	13 466	11 377		6 025	4 133	9 894	6 292
Attaché (Ech. = ou > 11)	12 454	8 342		5 738	3 936	8 439	5 278
Attaché (Ech. 8 à 10)	12 454	8 342		4 990	3 423	8 439	5 278
Attaché (Ech. 5 à 7)	12 454	8 342		4 339	2 976	8 439	5 278
Attaché (Ech. 1 à 4)	12 454	8 342		3 773	2 588	8 439	5 278
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	10 585	6 634		3 970	3 169	6 063	4 035
S.A. classe supérieure	10 216	6 634		3781	3018	5 611	3 824
S.A. classe normale (Ech. = ou > 11)	9 635	6634		3 601	2 874	4 312	3 343
S.A. classe normale (Ech. 8 à 10)	9 635	6 634		3 131	2 500	4 312	3 343
S.A. classe normale (Ech. 5 à 7)	9 019	4 552	6 373	2 676	2 174	4 312	3 343
S.A. classe normale (Ech. 1 à 4)	9 019	4 552	6 373	2 327	1 890	4 312	3 343
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> cl	7 481	3 682	5 155	3 868	3 682	5 031	2 980
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> cl	7 286	3 682	5 085	3 684	3 632	4 622	2 911
Adjoint administratif (Ech. = ou > 11)	6 984	3 591	5 027	3 509	2 587	3 711	2 598
Adjoint administratif (Ech. 8 à 10)	6 984	3 591	5 027	3 051	2 259	3 711	2 598
Adjoint administratif (Ech.5 à 7)	6 984	3 591	5 027	2 653	1 956	3 711	2 598
Adjoint administratif (Ech.1 à 4)	6 984	3 591	5 027	2 307	1701	3 711	2 598
Agent administratif	6 732	3 474	4 864	2 307	1701		
Agent des services techniques	6 732	3 474	4 864	2 307	1701		

Corps	Taux maximum en région		Taux maximum de France	Plancher 2006 (minimum théorique)		Moyenne réelle (effectivement donné)	
	adm. centrale	services décon.		adm. centrale	services décon.	adm. centrale	services décon.
Ingénieur des services culturels classe supérieure		9 240					
Ing. serv. cult. classe normale		7 303					
Technicien des serv. culturels classe exceptionnelle		6 634			2 071		
TSC classe supérieure		6 634			1 972		
TSC (Ech. = ou > 11)		6 634			1 878		
TSC (Ech. 8 à 10)		6 634			1 633		
TSC (Ech. 5 à 7)		4 552	6 373		1 420		
TSC (Ech. 1 à 4)		4 552	6 373		1 235		
Adjoint technique ASM principal		3 682	5 155		1 851		1 986
Adjoint technique ASM 1 <sup>ère</sup> cl		3 682	5 085		1 763		1 750
Adj. techn. ASM 2 <sup>ème</sup> cl (Ech. = ou > 11)		3 591	5 027		1 679		1 543
Adj. techn. ASM 2 <sup>ème</sup> cl (Ech. 8 à 10)		3 591	5 027		1 460		1 543
Adj. techn. ASM 2 <sup>ème</sup> cl (Ech. 5 à 7)		3 591	5 027		1 270		1 543
Adj. techn. ASM 2 <sup>ème</sup> cl (Ech. 1 à 4)		3 591	5 027		1 104		1 543
Agent tech. ASM (Ech. 1 à 4)		3 474	4 864		1 104		
Ingénieur de recherche hors classe		11 763			6 444		
Ing. rech. 1 <sup>ère</sup> classe		10 151			6 137		
Ing. rech. 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. = ou > 11)		7 686			5 845		
Ing. rech. 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 8 à 10)		7 686			5 082		
Ing. rech. 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 5 à 7)		7 686			4 419		
Ing. rech. 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 1 à 4)		7 686			3 843		
Ingénieur d'études 1 <sup>ère</sup> classe		4 834			3 860		
Ing. d'études 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. = ou > 11)		4 834			3 676		
Ing. d'études 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 8 à 10)		4 834			3 196		
Ing. d'études 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 5 à 7)		4 834			2 780		
Ing. d'études 2 <sup>ème</sup> classe (Ech. 1 à 4)		4 834			2 417		
Assistant ingénieur (Ech. = ou > 11)		3 223			2 450		
Assistant ingénieur (Ech. 8 à 10)		3 223			2 131		
Assistant ingénieur (Ech. 5 à 7)		3 223			1 853		
Assistant ingénieur (Ech. 1 à 4)		3 223			1 611		
Technicien d'art cl. exceptionnelle		6 634			2 071		
Technicien d'art classe supérieure		6 634			1 972		
Technicien d'art (Ech. = ou > 11)		6 634			1 878		
Technicien d'art (Ech. 8 à 10)		6 634			1 633		
Technicien d'art (Ech. 5 à 7)		4 552	6 373		1 420		
Technicien d'art (Ech. 1 à 4)		4 552	6 373		1 235		

Corps	Taux maximum en région		Taux maximum de France	Plancher 2006 (minimum théorique)		Moyenne réelle (effectivement donné)	
	adm. centrale	services décon.		adm. centrale	services décon.	adm. centrale	services décon.
Techniciens de recherche classe exceptionnelle		2 948			2 205		
Tech. rech. classe supérieure		2 630			2 100		
Tech. rech. cl. normale (Ech.=ou> 11)		2 630			2 000		
Tech. rech. cl. normale (Ech. 8 à 10)		2 630			1 739		
Tech. rech. cl. normale (Ech. 5 à 7)		2 630			1 512		
Tech. rech. cl. normale (Ech. 1 à 4)		2 630			1 315		

## Blocage des carrières : pour un réel repyramidage.

**Maintien des fortes inégalités entre les hommes et les femmes (notamment dans les postes de responsabilité en catégorie A et blocage des carrières de la plupart des agents du Ministère, toutes filières confondus, tel semble être le lot quotidien de la plupart d'entre-nous.**

Certes, année après année, le ministère nous propose quelques mesurées de transformations de postes, mais celles-ci sont loin de répondre à nos exigences. Elles concernent d'ailleurs essentiellement les filières administratives et accueil-surveillance qui, il est vrai, figurent parmi les plus sinistrées. Pour cette dernière, dont la dramatique dégradation sociale avait entraîné des conséquences inadmissibles pour les personnels, il a fallu une mobilisation forte des agents et de leurs organisations syndicales pour obtenir des avancées qui n'ont pas été jugées entièrement satisfaisantes par Sud Culture Solidaires.

Globalement, le nombre des éventuels bénéficiaires est ridiculement bas lorsque l'on recense, par exemple, les besoins de promotion des agents de catégorie C ou de renforcement de la catégorie B, dont la sous-représentation n'est absolument pas

justifiée en regard des besoins fonctionnels des services.

A chaque CAP, malgré les promesses ministérielles, nous ne pouvons que constater que la plupart des agents du ministère, prisonniers de goulots d'étranglement successifs, en seront réduits à attendre longtemps le déroulement légitime de carrière que mériteraient l'évolution de leurs fonctions, la reconnaissance des qualifications et des acquis professionnels.

**A moins de bénéficier de passe-droits de la part d'une administration clientéliste, force est de constater que rares sont les heureux élus qui pourront accéder à la partie supérieure de l'entonnoir que constitue chacun des corps du ministère, y compris par le biais des promotions au tour extérieur.**

**De manière générale, Sud Culture Solidaires revendique, pour toutes les filières, un seul grade par corps et un déroulement de carrière linéaire ainsi que le repyramidage de toutes les filières accompagné d'une transformation massive d'emplois de catégories C en B et de B en A afin d'assurer une réelle promotion sociale.**

## Pouvoir d'achat des agents de la fonction publique : la chute libre...

**Ces dernières années ceux qui bénéficient des plus hauts revenus ont largement profité de multiples cadeaux et largesses de la part d'un gouvernement manifestement à leur écoute.**

Dans le même temps, les agents de la Fonction publique, régulièrement stigmatisés comme des nantis qu'il convient de faire disparaître par dizaines de milliers, ont subi une baisse sans précédent de leur pouvoir d'achat. Le recul de 5% constaté de 2000 à 2005 a de nouveau été aggravé en 2006 par l'augmentation des carburants, du gaz de ville, du logement, des dépenses de santé et autres produits de première nécessité.

Face à cette situation de plus en plus intolérable, le gouvernement a royalement gratifié en juillet les fonctionnaires d'une augmentation de 0,5% pour l'ensemble de l'année 2006, bien éloignée de l'inflation prévue qui devrait être d'environ 1,8%. Pour 2007, il entend mener la même politique puisque seule est prévue une nouvelle augmentation de 0,5% en février.

**Sud Culture Solidaires revendique notamment une augmentation immédiate destinée à compenser la perte cumulée du pouvoir d'achat enregistrée ces dernières années, une revalorisation salariale significative pour les plus bas salaires leur permettant**

**d'atteindre, dès maintenant, un montant de 1500 euros nets, une revalorisation du point d'indice avec un rééquilibrage vers le haut des grilles indiciaires. Nous rejetons également toute rémunération au mérite.**



**Dans l'illégalité la plus totale (désormais favorisée par la loi et la globalisation des crédits des frais de dépenses des personnels), le ministère de la culture a largement transgressé la règle fondamentale qui veut que ses emplois permanents soient normalement pourvus par des agents titulaires. Ce faisant, il a fortement contribué à l'essor de la précarité de l'emploi en son sein. Malgré la grève massive de 1999 qui avait permis de mettre fin aux pratiques les plus détestables, malgré l'échec partiel des plans de résorption successifs dont le plan Sapin constitue le dernier avatar, notre ministère reste un vivier où se reconstitue en permanence une précarité multiforme destinée à contourner le statut de la Fonction Publique.**

Palliant le manque cruel des fonctionnaires titulaires, des milliers de vacataires (permanents à temps plein, permanents à temps incomplet, saisonniers et occasionnels) et contractuels de toutes sortes contribuent ainsi à assurer les besoins permanents du ministère. Demain, l'introduction du PACTE Jeunes et du CDI permettra de contourner le recrutement d'agents titulaires par concours et de créer une Fonction publique à deux vitesses.

### **PACTE JEUNE ET CDI : DEMAIN UNE FONCTION PUBLIQUE A DEUX VITESSES**

Profitant largement du désengagement de l'Etat et d'une autonomie croissante, tous les établissements publics (notamment les musées, l'INRAP, la BNF,...) ont largement recours aux CDD pour faire face au manque crucial de moyens humains en personnels titulaires nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Dans les Ecoles d'Architecture, 1300 vacataires enseignants ont attendu des lustres pour que le ministère départage ceux qui sont sur des besoins permanents de ceux qui sont de réels emplois occasionnels. Les mesures envisagées (CDD renouvelables, salaire lissé sur 12 mois et amputé de 3%, ni congés payés ni promotions) ne sont aucunement à la mesure des problèmes que Sud Culture dénonce depuis des années.

Nous ne saurons passer sous silence le personnel « associatif ». Nombreux sont ceux qui ont été purement et

simplement jetés à la rue au même titre que les emplois jeunes dont le secteur culturel a été un des principaux employeurs sans garantie de pérennité. Il en est de même des personnels des associations dépendant des services de l'inventaire des Drac, abandonnés à leur sort sitôt les lois de décentralisation votées.

Sud Culture Solidaires ne peut dissocier le problème de la précarité de celui de la sous-traitance (gardiennage, nettoyage, maintenance technique,...) qui, par la voie d'externalisations de plus en plus nombreuses, a livré des salariés aux aléas des changements de marchés publics qui ne garantissent pas toujours le maintien dans l'emploi ni les mêmes conditions de rémunération et d'horaires; mais aussi à des employeurs qui abusent de la flexibilité et le temps partiel obligatoire.

### **LA PRÉCARITÉ : UNE INSÉCURITÉ SOCIALE PERMANENTE**

Les promesses non tenues de Renaud Donnedieu de Vabres concernant tant le régime des intermittents du spectacle que les subventions accordées aux diffuseurs du spectacle vivant, ont également contribué à accentuer une hyper-flexibilité du travail largement utilisée par les employeurs de ce secteur.

Pour tous, les seules perspectives de « carrière » se résument le plus souvent à une insécurité sociale permanente se traduisant par des contrats renouvelés à l'infini, des disparités salariales, des inégalités de traitement avec les

agents titulaires effectuant parfois les mêmes tâches, une flexibilité accrue, la crainte du non-renouvellement des contrats imposant une soumission docile, un manque de reconnaissance....

Pour Sud Culture Solidaires, la précarité reste un des problèmes majeurs des salariés de la Culture comme des autres secteurs. Elle doit être prise en compte dans son ensemble et transversalement à la bataille pour les emplois.

Sud Culture Solidaires milite pour que le ministère développe une véritable politique de l'emploi public qui serait débattue au sein du CTPM et de toutes les instances de concertation, qu'elles soient nationales ou locales. Le plan Sapin étant arrivé à échéance, le ministère de la culture doit de nouveau mettre en place sur plusieurs années un plan d'intégration pour l'ensemble des précaires concernés. Dans le même temps, il doit limiter le recours à des prestataires de services pour les seules missions ponctuelles tout en exigeant de ceux-ci une charte sociale qui assurent de véritables droits.

A court terme, les contractuels et vacataires en CDD doivent être requalifiés en CDI et bénéficier d'une gestion transparente. Dans l'immédiat, ils doivent cesser d'être en proie à l'arbitraire grâce à des contrats qui leur assurent une connaissance exacte de leurs conditions de recrutement, une rémunération équivalente à celles des agents titulaires accomplissant les mêmes tâches augmentée d'une prime de précarité, des perspectives d'évolution de carrière prenant en compte les services rendus, leurs compétences et leurs acquis professionnels, de réelles possibilités de mobilité.

**« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :**

**1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;**

**1bis° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;**

**2° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.»**

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, applicable à la Fonction Publique

**«Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende»**

**Article 222-33-2 du code pénal**

Après s'être longtemps réfugiée dans une inaction coupable ou... s'être contentée de déplacer les «harcelé(e)s», l'administration a enfin rédigé une note du service à destination des directeurs d'administration centrale, des Drac, des Ecoles d'architecture et des Etablissements Publics. Il était temps.

En effet, à de multiples reprises, Sud Culture Solidaires s'est inquiété de la multiplication des cas de « souffrance au travail » perpétrés par quelques responsables hiérarchiques au comportement indigne qui sévissent impunément au sein du Ministère de la Culture ou des établissements qui en dépendent.

Le harcèlement moral peut revêtir des formes variées. Soit il découle de l'organisation même du travail et, cautionné par l'employeur ou le chef de service, s'exerce alors sur un ensemble d'agents. Soit il est à l'initiative d'une personne qui, faisant parfois preuve d'une rare ingéniosité en la matière, s'acharne sur une ou plusieurs autres personnes.

Dans la plupart des cas, la victime de harcèlement, lorsqu'elle ne demande pas son changement d'affectation, se réfugie dans la dépression. D'autant plus qu'elle apparaît isolée.

**L'IMPORTANT EST POURTANT DE NE PAS COURBER L'ÉCHINE. DANS UN PREMIER TEMPS, IL CONVIENT DE CONSTITUER UN DOSSIER QUI LISTERA TOUTES LES PROVOCATIONS ET AGRESSIONS SUBIES, MÊME SI ELLES SONT SOUVENT IMPALPABLES ET DIFFICILES À DÉCRIRE, S'ASSURER DES TÉMOIGNAGES DE SES COLLÈGUES, MAIS AUSSI DE SES AMIS, DE SA FAMILLE, DU MÉDECIN DE PRÉVENTION QUI PEUT ÊTRE UTILEMENT CONSULTÉ. DANS UN SECOND TEMPS, IL FAUT SOIT SAISIR SA HIÉRARCHIE (QUI LE PLUS SOUVENT SOUTIENDRA LE HARCELEUR) SOIT ENGAGER UN COMBAT COLLECTIF AVEC LE CONCOURS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL OU DU C.H.S. LA DIRECTION EST ALORS OBLIGÉE DE FAIRE UNE ENQUÊTE ET À CONVOQUER UN C.H.S. EXTRAORDINAIRE, DANS UN DÉLAI DE 24 H (ARTICLE 5.7 DU DÉCRET DU 28.5.82, POUR LA FONCTION PUBLIQUE). EN DERNIER RESSORT, IL EST TOUJOURS POSSIBLE DE FAIRE JOUER LE DROIT DE RETRAIT POUR LA VICTIME.**