

Pourquoi Françoise Nyssen se débarrasse de ses fonctionnaires . ?

Le 25 mai, le secrétaire général du ministère de la culture présentait aux organisations syndicales le projet de déconcentration de certains actes de gestion, à la date du 1^{er} janvier 2019, pour les établissements publics suivants : le Centre des Monuments Nationaux ; le musée, château et domaine national de Versailles et les musées d'Orsay et de l'Orangerie. Il convient de noter que le Louvre et la Bibliothèque nationale de France ont déjà fait l'objet d'une mesure similaire, en 2003. Ce projet concerne directement tous les personnels titulaires aujourd'hui affectés dans ces établissements mais payés par l'administration centrale et gérés par ses bons soins, soit 1500 agents.

Mais ce projet concerne finalement à très court terme tous les agents titulaires du ministère de la culture puisqu'il est prévu une extension du dispositif dès 2021. Les conséquences sur la gestion des contractuels ne se feront pas attendre non plus. Chacun aura compris en effet que la casse des statuts particuliers du ministère et du Statut général de la Fonction publique, entrepris concomitamment par le gouvernement au niveau de la Fonction publique, ne vaudra rien de bon, pour personne.

Ce projet porte la marque de la reprise en main managériale des fonctionnaires au plus près des « patrons » des établissements mais aussi d'un nouveau désengagement de l'État. Il s'inscrit dans le droit fil du recours aux ressources propres, dans la logique entrepreneuriale et les dérives marchandes des établissements publics. Ce projet n'a rien de culturel. Il est même contraire à l'ADN du ministère. Il met en péril son unité et sa cohésion. Mais à part ça, tout va bien : la culture est toujours la priorité d'Emmanuel Macron !

Ce sont les personnels qui font le ministère

Le ministère s'est construit à partir d'une organisation administrative lui permettant de répondre aux besoins sociaux et culturels en tout point du territoire mais aussi avec des agents dont les compétences reconnues permettaient de concevoir et de mettre en œuvre des politiques publiques culturelles ambitieuses. En plus des corps administratifs, le ministère a créé des corps de fonctionnaires pour toutes les missions techniques et scientifiques. Ces corps sont gérés en administration centrale. Celle-ci regroupe en son sein des services experts pour chaque filière et chaque corps. C'est également l'expertise de l'administration centrale qui est garante des recrutements, du traitement des

questions statutaires, salariales, sociales et médicales. Les fonctionnaires du ministère peuvent être affectés dans tous les services et établissements du ministère. Ce mode d'affectation a permis au ministère de développer son expertise et ses politiques sur l'ensemble du territoire auprès des usagers, des professionnels et des collectivités. Ceux qui sont aux responsabilités aujourd'hui n'ont aucun argument recevable face à cette réalité objective.

Il ne s'agit évidemment pas de rentrer dans les détails mais chaque corps de fonctionnaires du ministère de la culture a une histoire particulière étroitement liée aux missions du ministère et à leur continuité.

Une gestion qui fait péréquation et protection

Le recrutement et la gestion de ces corps nécessitent une expertise qui s'est construite au fil du temps. La gestion ministérielle de ces corps par l'administration centrale garantit l'égalité de traitement et le développement équilibré du ministère, au travers des affectations du personnel entre administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics, mais aussi son adaptabilité et sa pérennité. Il permet aussi aux agents

de développer leur carrière et leur expertise. C'est aussi une forme de mutualisation qui permet aux établissements, quelles que soient leurs ressources, de bénéficier de l'expertise des agents titulaires pour assurer les politiques publiques en toute impartialité. Ce type de gestion vise aussi à mieux protéger les fonctionnaires de dérives auxquelles ils sont de plus en plus exposés dans un contexte où la loi du marché tente de s'imposer partout.

Sans les personnels, le ministère de la culture n'est rien.

Un ministère éclaté

En raison de son organisation administrative et de choix politiques successifs, le ministère est éclaté en plus de quatre-vingts établissements publics dont une cinquantaine de droit public où sont affectés des fonctionnaires. Ces établissements font le réseau de missions et permettent au ministère de développer son caractère opérationnel en tout point du territoire. Que serait aujourd'hui le ministère de la culture sans ses

grands réseaux de missions et sans ses services déconcentrés, sans ses services à compétence nationale et sans son administration centrale et ses établissements ?

Une administration technocratique et actionnaire comptant les jetons d'établissements ouverts à toutes les forces du marché à des années lumière des exigences citoyennes de service public de la culture.

mais un ministère quand même

Une autre caractéristique du ministère consiste en sa mixité statutaire, autre forme d'éclatement.

Le sous-effectif, le non-respect des règles statutaires, le développement de la technocratie en administration

centrale avec les multiples réformes de l'État et la mise en œuvre des politiques d'austérité et de désengagement de l'État ont conduit les établissements et les services à avoir recours au

contrat pour assurer les missions. Si de nombreux plans de résorption de la précarité ont été réalisés, tous n'ont pas permis un accès à l'emploi titulaire. Cette mixité statutaire a suscité des modalités de gestion différentes et n'a pas vraiment œuvré pour l'égalité de traitement ni la cohérence des politiques en direction des personnels. Cette situation est un frein au bon développement des parcours professionnels et à

l'enrichissement des compétences des agents. On a ainsi fait croire un peu trop facilement à certains établissements qu'il leur est possible de recruter et gérer le personnel en direct, en toute autonomie. Or c'est justement parce que le ministère est éclaté qu'il a besoin d'une administration centrale forte pour garantir la cohérence des politiques des personnels et des emplois.

Comment Françoise Nyssen compte-t-elle se débarrasser de ses fonctionnaires ?

Le projet présenté le 25 mai est un projet verrouillé ne laissant aucune place au dialogue. Le secrétaire général s'exonère ainsi d'un quelconque bilan de l'expérimentation du Louvre et de la BnF qui date de 2003, alors qu'il y aurait beaucoup à dire sur cette période qui a vu la précarité et les inégalités de traitement exploser. Le secrétaire général n'hésite pas

à présenter ce projet comme une mesure technique ! L'exposé des motifs qui accompagne le projet de décret précise que « *Le présent projet de décret et d'arrêté s'inscrivent dans le prolongement du chantier relatif à la déconcentration des actes de gestion initié par le ministère en 2003.* » Bonjour l'innovation !...

Par décret tout simplement !

Ainsi, quinze ans après Aillagon, Françoise Nyssen nous ressert la soupe de la gestion directe pour « libérer » les musées et donner aux « patrons » des établissements les clés du camion, livrant de fait les agents à des méthodes managériales qui ont déjà fait beaucoup de mal. Comme sur la plupart des dossiers conduits par ce gouvernement, le dialogue social est

complètement ignoré. On parle pourtant ici de la situation de 1500 agents et, accessoirement, de la physionomie du ministère et de son devenir. L'examen en comité technique ministériel est prévu à la rentrée de septembre pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Inacceptable !

Françoise Nyssen se débarrasse de quoi ?

De beaucoup de choses, faisant fi ainsi des questions d'égalité de traitement, de cohérence des politiques du personnel, de leur mise en œuvre, contrôle, évaluation et prospective qui permettent de maintenir et renforcer l'expertise des personnels et les capacités opérationnelles du ministère. Elle se débarrasse du

droit et de son droit à changer les choses, mais aussi de la masse salariale du ministère et des crédits affectés au compte d'affectation spéciale des pensions ! Elle se débarrasse de 1500 agents titulaires et de l'expertise de ses services d'administration centrale.

De tout ça :

1. Organisation matérielle des concours et recrutements sans concours en ce qui concerne les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves ;
2. Prélèvement des traitements et constatation de service fait ;
3. Attribution individuelle des primes et indemnités ;
4. Attribution de la prime spéciale d'installation ;
5. Attribution des frais de changement de résidence ;
6. Attribution des prestations facultatives d'action sociale ;
7. Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade ;
8. Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position ;
9. Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position ;
10. Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position ;
11. Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés :
 - a) congé de maladie ordinaire ;
 - b) congé de longue maladie ;
 - c) congé de longue durée ;
 - d) congé pour maternité ou pour adoption ;
 - e) congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
 - f) congé de présence parentale ;
 - g) congé de formation professionnelle ;

- h) congé pour formation syndicale ;
- i) congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- j) congé pour participer aux activités définies au 8° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- k) congé de solidarité familiale ;
- l) congé prévu au 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- m) congé dans les conditions fixées au 11° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- n) congé bonifié ;
12. Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail ;
13. Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps ;
14. Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé ;
15. Attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 susvisé ;
16. Attribution des autorisations d'un cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017 susvisé ;
17. Sanctions disciplinaires du premier groupe ;
18. Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Françoise Nyssen se débarrasse de quels corps de fonctionnaires ?

Les corps de fonctionnaires concernés, par catégorie :

I. - Catégorie A	II. - Catégorie B	III. - Catégorie C
1. Assistants ingénieurs	1. Assistants de service social	1. Adjoint administratifs
2. Ingénieurs d'études	2. Secrétaires administratifs	2. Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage
3. Ingénieurs de recherche	3. Secrétaires de documentation	3. Adjoint techniques des administrations de l'Etat
4. Conservateurs du patrimoine	4. Techniciens d'art	
5. Chargés d'études documentaires	5. Techniciens de recherche	
6. Chefs de travaux d'art	6. Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	
7. Ingénieurs des services culturels et du patrimoine		
8. Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle		
[9. Administrateurs civils]		
10. Attachés d'administration de l'Etat		
[11. Infirmiers des administrations de l'Etat		
12. Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat .		
13. Architectes et urbanistes de l'Etat		
14. Professeurs des écoles nationales supérieures d'art		
15. Professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture		

Françoise Nyssen se débarrasse, mais au profit de qui ?

Ainsi, le précieux pouvoir de la ministre de recruter, de prendre soin des carrières des titulaires et de gérer les corps indispensables à la réalisation des missions est délégué par Françoise Nyssen à quatre responsables d'établissements qui sont :

- Le président de l'établissement public du musée du Louvre (réalisé en 2003) ;
- Le président du Centre des Monuments Nationaux ;
- Le président de l'établissement public du musée

d'Orsay et du musée de l'Orangerie ;

- Le président de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles. »

Le secrétaire général a même affirmé qu'il s'agissait de « faire confiance aux établissements »... Pourquoi ?

Il n'est donc plus possible de faire confiance à l'administration centrale, a-t-on répondu.

Françoise Nyssen se débarrasse de tout le monde et pour longtemps !

C'est grave ou c'est pas grave ?

Les conséquences d'un tel projet sont assez largement connues puisque en 2003 des mesures similaires avaient été mises en place au Louvre et à la BnF. Notre analyse sur le fond est la même qu'en 2003, à ceci près que cette décision participe d'un climat politique qui fait courir un risque très important au ministère et à ses missions. Cette volonté de réduire à la portion congrue les administrations centrales de manière générale, et plus particulièrement celle du ministère de la culture ne doit rien au hasard. La ministre ne se

contente pas seulement non plus de satisfaire les caprices de quelques « patrons » d'établissements avides de pouvoir. La ministre est solidaire d'un gouvernement qui s'applique à d'asphyxier le Statut général, et les corps particuliers, pour mieux s'en défaire. Les éléments de langage parfaitement indigents et une communication pathétique ne suffisent plus à cacher une politique de de revanche sociale que sa brutalité trahit.

Les évolutions à prévoir, si ce projet n'est pas stoppé, sont :

- **l'extinction programmée des recrutements de fonctionnaires, sous statuts, au fil des départs à la retraite par l'absence de recrutement de nouveaux fonctionnaires ;**
- **l'accroissement des recrutements de personnels contractuels, précaires, en lieu et place de fonctionnaires titulaires ;**

- ***l'externalisation des missions de fonctionnaires ;***
- ***l'extinction par asphyxie du Statut général des fonctionnaires au ministère de la Culture ;***
- ***le développement de l'inégalité de traitement entre agents comme nouvelle règle de gestion et la détérioration des collectifs de travail qui l'accompagne ;***
- ***la perte d'expertise de l'administration centrale n'ayant plus les capacités à faire et donc les capacités à expertiser ;***
- ***l'absence de maîtrise de l'expertise nécessaire à la gestion statutaire dans les établissements faute de moyens et de personnels et le non-respect des règles statutaires qui s'ensuit ;***
- ***le développement du contentieux entre les agents, les établissements et le ministère ;***
- ***dégradation de la qualité de l'information ministérielle relative à la gestion des personnels ;***

A la Culture, Guillaume Pépy s'appelle Françoise Nyssen !

En 2010, en récupérant la paie de 5000 agents affectés en régions, l'administration centrale et ses personnels ont fait des efforts considérables d'adaptation. Des gains de productivité ont été réalisés. Pour autant, nous ne sommes pas de ceux qui disent que la situation est parfaite. Les difficultés de politiques RH et de son organisation sur l'ensemble du ministère ne peuvent être niées. L'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les difficultés de mise en œuvre des systèmes d'information, le manque de coopération entre directions métiers, secrétariat général et établissements, l'absence de marge de manœuvre pour traiter des questions techniques mais ayant des incidences sociales certaines sont autant de réelles difficultés entravant la bonne marche du ministère et à la carrière des personnels.

- Alors que la mutualisation est vantée comme l'alpha et l'oméga des politiques publiques, c'est clairement une mesure de démutualisation qui est proposée ici au mépris par ailleurs des deniers publics et du plus élémentaire bon sens en matière de gestion administrative. La situation actuelle n'est peut-être pas parfaite mais c'est en maintenant les collectifs de travail experts de ces questions en administration centrale qu'elle peut être améliorée. Casser les collectifs de travail et leur expertise relève d'une forme d'irresponsabilité en matière d'administration du ministère d'autant plus que ce projet coûtera plus cher alors que le gouvernement prétend des économies.

- Alors qu'on nous parle mobilité à toutes les sauces, jamais les agents titulaires n'ont eu aussi peu de possibilités de mouvement pour construire leur carrière et parcours professionnels et développer leur expertise. La mobilité est de plus en plus imposée par des réorganisations et non choisie. Même les mutations pour rapprochement de conjoints ou pour agent ayant qualité de travailleur handicapé, qui sont des motifs de priorité, sont quasi impossibles du fait de nombreuses barrières technocratiques et au mépris de la loi ;

- Alors qu'on encense le principe d'égalité à longueur de temps, ce sont bien des dispositifs d'inégalités de traitement qui sont mis en place. Ce fut déjà le cas en 2003, et le ministère n'a toujours pas réussi à apporter des améliorations à son dispositif. L'absence de contrôle, d'inspections régulières et de transparence dans les établissements sur la déconcentration des actes de gestion ne laisse guère d'espoir quant à d'éventuels progrès en termes d'égalité de traitement. Ni les bilans sociaux, ni les observatoires des rémunérations, primes et indemnités n'intègrent les données des agents titulaires en gestion directe. C'est un angle mort pour les politiques ministérielles du personnel. La qualité d'archivage des dossiers administratifs est aussi une question essentielle.

- La différence de traitement entre hauts fonctionnaires, qui s'autorisent mobilité, rémunération et carrière « *rubis sur ongle* », et les « *restes* » du ministère, qui vont voir leur avenir figé dans un établissement sans perspective de retour en administration centrale, en services déconcentrés ou en services à compétence nationale est criante. Cette injustice crasse suscite une grande colère auprès des personnels. Il n'existe en effet aucun droit d'option en pareille circonstance. C'est bien la carrière de tous les personnels et les perspectives de mobilité qui en prennent un coup. Le cynisme des autorités de ce ministère est outrancier ; Françoise Nyssen et son orchestre font tout le contraire de ce qu'ils disent. Ce projet combiné aux « réformes du Statut général » est nocif pour les agents comme pour les usagers.

- Alors que l'exigence sociale et citoyenne du service public de la culture est une construction de chaque jour, le projet de déconcentration des actes de gestion constitue un marqueur de la politique de Françoise Nyssen. La ministre du nouveau monde va plus loin encore que ses prédécesseurs de l'ancien monde. Elle pousse l'autonomie des établissements au bout du bout en désengageant le ministère de la Culture de ses responsabilités, en contraignant les établissements à recourir aux ressources propres, à privatiser les espaces publics, en développant les mécénats et sponsoring pour maintenir leurs capacités opérationnelles. Dans ce modèle « moderne », le fonctionnaire devient une charge alors qu'il est une richesse pour le développement des politiques publiques culturelles essentielles à l'accès aux œuvres, au partage des cultures et à la citoyenneté.

Alors oui, c'est grave la déconcentration des actes de gestion Ne laissons pas Françoise Nyssen se débarrasser des fonctionnaires

C'est pourquoi les organisations syndicales appellent à la mobilisation et à la grève le mardi 19 juin 2018 pour l'ensemble des personnels du ministère ; nous sommes tous concernés. Ce préavis est reconductible le 20 pour couvrir des actions.

Paris , le 7 juin 2018