**Création de la section SNAC-FSU au C2RMF en 2018 :** le C2RMF comptait déjà plusieurs adhérents depuis 4 années, aussi la section s’est déclarée en janvier 2018. A la suite de nouveaux adhérents nous ont rejoints, nous sommes au nombre de 8, issus de différents services (recherche, restauration, secrétariat général, communication)

**HMI** de présentation de la section, présentation et implications/enjeux de la RIFSEEP

**Réunion préparatoire sur CNESERAC** : 1 agent du C2RMF (ingénieur de recherche y siège pour le SNAC-FSU)

**Rencontre avec référent déontologie**

**Préparation des élections professionnelles du 6 décembre 2018** – tract ci-dessous pour la section du C2RMF et profession de foi pour corps de recherche du SNAC (en annexe)



Parce qu’un syndicat est un espace de réflexion, d’échange de points de vue mais aussi d’actions collectifs, **nous section du SNAC-FSU** au C2RMF portons notre attention sur :

- l’avenir les services à compétences nationales et le rapprochement préconisé par le rapport Bélaval[[1]](#footnote-1) entre le LRMH et le C2RMF pour constituer un grand laboratoire de recherche patrimoniale de dimension internationale. Pourquoi, alors que le C2RMF est déjà un acteur principal du patrimoine aux niveaux national et international et reconnu en tant que tel ?

- la politique de la recherche du C2RMF pour ne pas être rétrogradé à une seule mission consistant en l’accueil d’utilisateurs et la mise à disposition de plate-forme analytique.

- le tuilage et la passation d’activités alors que le C2RMF va connaître de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années. **Préparons ensemble cet avenir dès aujourd’hui et arrêtons les tabous !**

- **l’obtention d’un organigramme réel** avec une définition des périmètres d’activités de chacun. La confusion règne actuellement, entretenue par des mobilités non concertées d’agents, des transferts d’activités non renseignés, des pilotages non-dits et un grand écart entre ce qui affiché et le réel.

- ce que les collègues doivent déployer pour **faire face au réel du travail**, et pas seulement aux objectifs. L’élargissement des missions sans allégement du travail en cours est un leurre. Nous continuerons à veiller à ce que les objectifs soient fixés en adéquation avec les moyens nécessaires, et à alerter le cas échéant sur les dilemmes (privilégier la production ou la qualité ? atteindre des objectifs chiffrés ou satisfaire nos demandeurs ?, quelle priorité donner à des injonctions contradictoires ?)

- les évolutions de carrière, les promotions et les régimes indemnitaires. Vos représentants SNAC-FSU ont pu obtenir des promotions d’agents sur la base de critères communs à tous et transparents. Ils se sont déjà mobilisés ces quatre dernières années et ont permis des **gains substantiels des primes** dans le cadre du RIFSEEP pour **le plus grand nombre** et non pas une poignée d’élus.

Le C2RMF est un lieu de production de connaissance et de transmission des savoirs auquel chacun contribue avec passion et énergie. La mise en question des hypothèses, des méthodes, des organisations de travail font partie intégrante de notre activité et sont des conditions nécessaires pour la mener à bien. La mobilisation des motivations et des savoirs permet de développer une solidarité et le jugement humain et de bénéficier des expériences des uns et des autres.

Aussi Nous SNAC-FSU soutenons que le **travail ensemble est une ressource majeure** pour poursuivre nos missions, faire face aux aléas de l’action et construire les innovations pour améliorer le fonctionnement.

Le manque général d’informations au C2RMF, tant cité au quotidien, peut être surmonté en favorisant la coopération et la confiance. Pour cela une représentation des personnels aux différentes instances est nécessaire. En faisant participer les agents sur les conditions leur permettant de bien travailler, d’être bien évalués…, les situations en tension pourront être analysées et les réponses à apporter construites. Ce sont les agents qui vivent en première ligne les différentes activités, leur participation aux discussions préalables sur l’avenir du C2RMF et ses enjeux est donc un bien COMMUN à encourager.

**En soutenant et en votant SNAC-FSU aux élections professionnelles du 6 décembre vous soutiendrez une réflexion et une mise en œuvre sur le « Que faire » et le Comment faire » ?**

 http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Developpement-culturel/Complement-d-objet/Articles/A-lire-ou-a-ecouter-ou-a-regarder/Rapport-de-Philippe-Belaval

Les bons scores aux élections nous permettent d’avoir 2 nouveaux sièges au CHSCT, 2 sièges en CAP.

Résultats du SNAC-FSU au C2RMF lors des élections professionnelles : 34% des voies pour CT administration centrale, 26,7% pour CT ministériel

Pour CAP des ingénieurs de recherche = 32 voies

**Formation d’accueil des instances (organisées par Ministère et SNAC-FSU) :** CT, CHSCT

**Travail et représentation en instance :** CNESERAC, CT musées, CHSCT, CAP

**Situation du C2RMF**

Actualité chargée : projet d’établissement enlisé depuis 3 ans, télétravail différencié, multiplicité des arrêts maladie, non priorisation des activités, élargissement de nos missions (assistance auprès des musées, suivi et conseil en restauration, conservation-prévention, documentation des collections et depuis mars 2017 avec la création d’un collège d’expertise piloté par le C2RMF, appris par les agents par voie de presse, non préparé, sans plafond qui vient mettre à mal les plans de travail), recrutement non concerté sans association des encadrants, contournement hiérarchique notamment des encadrants intermédiaires …..

Nombreux conseils et assistance auprès des agents.

Réflexion et rencontres avec le SG du SNAC et le psychosociologue, Frédéric Brugeilles du cabinet Intervalle, pour gestion de crise. Les leviers externes et les alertes multiples (CHSCT, médecine de prévention, DGPat….) ne permettent pas de résoudre la crise, la situation étant bloquée.

CHSCT : pour sa première, la section du SNAC-FSU du C2RMF a permis d’aboutir à des solutions concrètes quant à la demande d’expertise suite à la déclaration de danger grave et imminent dans le service d’accueil et surveillance en mars 2018. Les RP de la section ont fortement appuyé le cahier des charges de la CGT pour le marché public à engager, ont fourni les critères de sélection du prestataire ainsi que les pondérations à prendre en compte lors de l’évaluation et ont obtenu de la part de l’administration un rétro-planning précis des étapes de l’opération. Les RP du SNAC-FSU se sont assurés que le coup d’envoi de l’opération s’effectue bien à la date prévue.

Nous avons pu également au cours du CHST déplorer le manque de documents nécessaires à plusieurs points à l’ordre du jour. En particulier, le point sur le télétravail n’a pas pu être traité comme il se devait. La section a donc pris l’initiative de mener sa propre enquête sur la mise en œuvre des procédures de demande, acceptation/refus et, le cas échéant, la mise en pratique du télétravail au C2RMF. A ce jour 25 personnes ont été interrogées. Le document est joint en annexe.

***Annexe : Profession de foi pour corps de Recherche – Elections Professionnelles du 6 décembre 2018***

La filière recherche (techniciens de recherche, assistants ingénieurs, ingénieurs d’études, ingénieurs de recherche) du ministère de la Culture regroupe près de 400 personnes et couvre des champs disciplinaires variés : sciences humaines et sociales, sciences de la conservation, archéologie, sciences des matériaux, sciences expérimentales, etc.

Cette variété sous-entend une diversité de métiers répartis dans les laboratoires, les écoles d’art ou d’architectures, les DRAC et l’administration centrale, avec pour point commun de rassembler des agents passionnés par leur travail, investis dans leurs activités et fiers d’appartenir au Ministère de la Culture.

# On est fiers de travailler à la Culture !

Les agents de la filière recherche n’y sont pas arrivés par hasard. Nous avons choisi d’exercer ces métiers qui nous passionnent, au prix de concours sélectifs et parfois au détriment de carrières plus lucratives dans d’autres secteurs économiques ou culturels.

Notre contribution au progrès des connaissances scientifiques, le développement de recherches appliquées concernant la conservation et la valorisation du patrimoine culturel, notre action en faveur de la création, ou encore notre participation à des projets de recherche nous permettent d’acquérir des savoir-faire et des compétences pointus, spécifiques au ministère de la Culture. Nos travaux constituent un appui essentiel pour décider et orienter les politiques de conservation du patrimoine.

Grâce à notre expertise et nos savoir-faire, nos institutions sont reconnues au niveau mondial. Nombre d’organismes de recherche, nationaux ou internationaux, nous sollicitent sur des sujets d’actualité ou pour élaborer des collaborations à moyen et long terme. Nos travaux sont salués à l’international et participent au rayonnement culturel de la France.

Et pourtant, le ministère paraît ne pas comprendre grand-chose à nos métiers. Nos activités sont souvent mieux reconnues à l’international que par nos propres directions qui ont un peu trop tendance à nous traiter comme des enfants turbulents.

« Si vous voulez faire de la recherche, allez au CNRS ! », dit texto en réunion une des principales responsables du ministère. Cela donne la mesure de la compréhension et de la bienveillance que nous porte une partie de la hiérarchie administrative !

Derrière cette déclaration passablement irresponsable, se profile l’impensé fondamental de notre technostructure bien aimée : la recherche, c’est très bien, mais menée par des contractuels de passage. On voit déjà dans les labos des contractuels qui empilent les contrats d’un an, en toute précarité, et à qui le ministère refuse des concours. Quant aux personnels titulaires en poste, l’administration ne leur offre plus guère comme perspective qu’un travail d’expertise sur plan de charge et, au mieux, un « pilotage » de la recherche.

# Etat de la filière

On ne peut d’ailleurs pas dire que notre filière soit en bon état : avec 77 IR, 222 IE, 25 AI, 65 TR (chiffres des corps électoraux des CAP), avec des carrières bloquées et des conditions de vie au travail en chute libre, on ne peut pas vraiment dire que la situation soit rose.

Il faut bien avouer que, depuis le sabotage de la Mission de la Recherche et de la Technologie, nos élites managériales ont montré avec une belle constance leur désintérêt profond à l’égard des personnels de recherche.

Le ministère peut bien se gargariser d’avoir une politique en matière de recherche, et même une stratégie de la recherche, il peut bien payer des gens en centrale pour replâtrer le paysage afin de passer pour un grand garçon face au CNRS et à l’université, le quotidien de nos semaines de travail est de plus en plus éloigné des jolies images d’Epinal fabriquées au septième étage des Bons-Enfants.

Le bon sens voudrait qu’une politique de la recherche comporte – et même repose sur – une politique de gestion des carrières des personnels de recherche. Au lieu de ça, on assiste à l’amateurisme le plus total en matière ressources humaines.

- Les techniciens de recherche ne peuvent plus évoluer car il n’y a plus d’assistants ingénieurs, ou si peu ; ils sont donc coincés au taquet de la classe exceptionnelle sans espoir de promotion. De toute façon, on ne recrute plus chez les techniciens de recherche…

- Le corps des assistants ingénieurs est celui qui a le plus dégringolé ces dernières années : 69 agents en 2009 (l’année de la mort de la MRT), 25 aujourd’hui. Autant dire que ce corps est mis en extinction de fait.

- Les ingénieurs d’études constituent apparemment le corps de repli pour l’ensemble de la filière (c’est le côté Highlander : « A la fin, il n’en restera qu’un ») mais même lui ne fait pas l’objet de concours réguliers.

- Les ingénieurs de recherche ne sont pas davantage gâtés au niveau des concours et, s’ils constituent un corps de débouché pour les ingénieurs d’études, ils ne débouchent pas eux-mêmes sur grand-chose (pas de directeurs de recherche à la culture, des passages au compte-goutte chez les conservateurs pour faire d’autres métiers).

Bref, ça ne va pas bien du tout mais ça a l’air de n’intéresser personne. De toute façon, disent les énarques entre eux, « ça va se régler en gestion », manière de dire qu’on n’a rien décidé, qu’on ne va rien décider, et qu’on va laisser les problèmes disparaître d’eux-mêmes en fermant le robinet des recrutements à un bout (sans le dire, juste en traînant les pieds) et en comptant sur les départs à la retraite à l’autre bout pour que tout ça se tasse sans faire trop de vagues. Du grand art !

Pour notre part, nous réclamons une revitalisation et une requalification de l’ensemble de la filière. Les conditions sont là, mais personne n’a l’air de vouloir s’y mettre.

# Une filière mal comprise

Il y aurait donc comme une incompréhension entre nos élites administratives et nous.

De toute manière, ces derniers temps, lorsque la rue de Valois dit « recherche », il faut entendre « enseignement supérieur » (art et archi notamment). Le ministère est tellement content de pouvoir montrer qu’il a ses corps d’enseignants chercheurs à lui qu’il a un peu tendance à oublier tout le reste.

Nul ne se plaindra que les enseignants des écoles d’art et d’archi finissent par avoir enfin un statut correct. Mais le ministère est un peu gonflé de se cacher derrière ce chantier statutaire pour se dédouaner de la grande pagaille qui règne partout ailleurs. Si on avait laissé faire nos énarques, la nouvelle instance créée par la loi LCAP, le CNESERAC, n’aurait eu comme représentants élus des personnels que ceux des enseignants chercheurs. Il a fallu que le SNAC-FSU se batte comme un beau diable pour que soient ajoutés des collèges pour les personnels scientifiques du ministère, au premier rang desquels les personnels de recherche. Pas mal, pour une instance qui doit, entre autres choses, donner son avis sur les grandes orientations ministérielles en matière de recherche.

Il faut dire que ces orientations tiennent assez peu compte de la réalité quotidienne de nos métiers et que la stratégie de la recherche du ministère, pour séduisante qu’elle paraisse sur le papier, correspond largement à une recherche vue de Sirius, organisée à coup de grands élans planificateurs et adossée à la sacro-sainte « révolution managériale » en vogue actuellement.

# La « révolution managériale » et la lutte des places

Cette « révolution managériale » qui s’impose aujourd’hui dans nos institutions publiques reprend les modes d’organisation du travail et les pratiques de gestion du *New public management,* idéologie qui a pris sa source dans les entreprises multi-nationales anglo-saxonnes des années 80 et qui est à présent remise en cause pour ses effets délétères en termes d’organisation du travail, d’épuisement professionnel et de mal-être au travail.

Cette « révolution managériale » est pourtant présentée comme la clef de la modernisation de nos institutions. Or, le triomphe de l’excellence et la mise en concurrence de projets issus d’entités ayant des missions de service sont en contradiction avec la production et la transmission de la connaissance scientifique, cœur de nos métiers.

La dictature de la mesure (production d’indicateurs de mesures, chiffrage des performances, outils de gestion d’optimisation des ressources humaines et d’amélioration de la productivité, empilement de modes opératoires inapplicables sur le terrain, succession incessante de feuilles de route et de tableaux de bord...) a atteint un sommet.

**L’évaluation ne porte plus sur les savoir-faire, mais sur la bonne volonté des agents à s’impliquer dans des nouveaux projets**. Elle récuse les agents comme acteurs de leur travail. Le management par objectifs met l’accent uniquement sur les résultats sans se préoccuper des moyens mis en œuvre pour les atteindre. L’organisation par projets, relayée par des cabinets de consultants fort bien payés, désorganise les services et confronte les agents à des injonctions paradoxales en les écartelant entre investissement dans un avenir incertain et investissement dans leurs tâches quotidiennes.

La course aux financements des projets est alors ouverte et légitime **la lutte des places** ; il faut à tout prix être le meilleur. La politique de la recherche au ministère n’est plus définie à partir de ses missions (aide à la création, démocratisation de la culture et protection du patrimoine) mais à partir de stratégies de regroupement d’établissements. La maîtrise scientifique et technique n’est plus reconnue, les objectifs sont fixés sans se préoccuper des moyens nécessaires pour les atteindre, l’injonction à l’excellence a pour effet paradoxal de demander à chacun d’être hors du commun tout en détruisant le « monde commun », le lien social, les valeurs qui fondent « l’être ensemble ».

# Le collectif de travail

En matière de recherche, le collectif de travail (les chercheurs, mais aussi tous les personnels administratifs et techniques impliqués dans les programmes) joue un rôle essentiel dans l’invention quotidienne de réponses à l’imprévu, à l’aléatoire, au décalage entre les prescriptions et la contraction des moyens. Mais nos collectifs sont mis à mal face à une « révolution managériale » avide de changements et complètement accro aux appels à projets.

Ceux qui ne soutiennent pas les principes de cette « révolution managériale » sont rapidement marginalisés, mis sur la touche. A ce point, l’individualisation et le délitement des collectifs de travail se mettent en place et alimentent désinvestissement et désespérance. « **Je dois faire ce qui m’empêche de faire ce que je dois** ». La rupture de confiance entraîne une perte des ressources pour faire face aux aléas de l’action.

La substance même de nos métiers consiste à produire de la connaissance et la mettre en critique. Ce sont des métiers dont la quintessence est l’évaluation et la mesure, l’évaluation des données, (pas celle des agents, nous ne sommes pas des énarques…) et la mesure des valeurs de connaissances par la construction de problématiques, d’hypothèses, de méthodes de validation et de correction des hypothèses.

# La contre-attaque

Aujourd’hui, la qualité se transforme en mesure quantitative, l’excellence se traduit en exigence du toujours plus, l’amélioration de la productivité est utilisée pour réduire les effectifs et l’efficience consiste à réduire les moyens tout en fixant des objectifs inatteignables. Le paysage de la recherche fait alors penser au Titanic conduit à rencontrer son iceberg à toute vitesse, sans écouter les alertes, et mû par la volonté stupide de pulvériser un record.

Et pourtant ! Le ministère de la culture est la seule entité qui puisse permettre la mise en commun de réflexions et de forces autour des patrimoines muséographique, archéologique, ethnologique, linguistique, archivistique, mobilier et immobilier, du patrimoine écrit et oral, matériel et immatériel…

Il est le lieu de convergence de points de vue divers autour d’objets de savoir qui ne peuvent exister qu’en son sein (pensons notamment aux sciences de la conservation).

**Nous défendons une conception de la recherche articulée** entre production de la connaissance et critique des savoirs, réflexion des pratiques, formations et transmissions des savoirs. **Pour cela des collaborations entre professionnels, intervenants et praticiens sont nécessaires, elles sont réunies au sein du ministère de la Culture que nous défendons aussi et qui les rend possible.**

**Sortons du sauve-qui-peut généralisé au profit du travail, de l’activité intellectuelle et de la réflexion collective. Défendons un travail dans lequel la technique, les sciences et la recherche sont des biens communs plutôt qu’une marchandise. Préservons des lieux de tous les savoirs pour tous plutôt que des pôles d’excellence pour quelques-uns.**

**Le SNAC-FSU a une place centrale. C’est un espace de réflexion et d’action collective. Rejoignez-nous et soutenez nous !**

**Annexe - Questionnaire sur la mise en place du télétravail**

1. avez-vous fait une demande ou une reconduction de TT? Non
* Si non pourquoi ?
1. avez-vous déposé un dossier papier?
* Si non, pourquoi (découragé(e) par N+1, dossier papier introuvable, procédure trop complexe,...)
1. auprès de qui ?
2. avez-vous eu un entretien avec votre N+1? dans quel délai?

4bis. un entretien avec votre N+2 ou 3 ou autre ?

1. avez-vous reçu une réponse?
* lors de cet entretien?
* de qui? N+1? N+2? N+3? de plusieurs personnes différentes? autre?
* par oral? par écrit?
* dans quel délai?
1. en cas d’acceptation,
* avez-vous reçu votre arrêté ministériel ?
* avez-vous reçu votre matériel ?
* est-il adapté à vos activités ?
* est-il adapté, le cas échéant, à votre pathologie ?
1. en cas de refus, vous a-t-on notifié les raisons de celui-ci?
* par oral?  par écrit?
1. facultatif : souhaitez-vous nous indiquer s'il s'agit d'un télétravail classique ou thérapeutique? (les résultats seront bien sûr anonymisés)
2. quels types de tâches avez-vous proposés en TT ?
3. sont-elles en accord avec celles proposées par le N+1 ? N+2 ?
4. suggestions ?
1. http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Developpement-culturel/Complement-d-objet/Articles/A-lire-ou-a-ecouter-ou-a-regarder/Rapport-de-Philippe-Belaval [↑](#footnote-ref-1)