

## CTP du 25 novembre

### Mme Lemesle balaie d'un revers de la main l'association du personnel

#### Ordre du jour du CMN

##### *Pour avis*

##### **Procès verbaux des 24 avril, 29 mai et 16 juillet**

**Vote : pour à l'unanimité**

Voici un tir groupé de trois CTP auxquels on aura noté une bonne retranscription des propos tenus en instance... et qui, concernant le CTP du 16 juillet, aura fait voter – par erreur cela va de soi – l'administration comme la CGT, à savoir contre le transfert de la Chartreuse de Villeneuve-lez-Avignon à la DMTS ! Et comme les paroles s'envolent mais que les écrits restent... ce fût donc un CTP HISTORIQUE par le ralliement a posteriori de l'administration à nos positions ! Il n'y a donc que les batailles non menées qui restent perdues... et la fin justifiant les moyens, nous ne sommes pas très regardants sur la méthode...

##### **Remise en dotation du Fort Saint-André**

**Vote pour à l'unanimité**

Nous avons un retour sur l'inquiétude des personnels sur la création d'un EPCC (établissement public de coopération culturelle) qui aurait fait quitter du giron du CMN la chartreuse de Villeneuve-lez-Avignon et le fort Saint-André au sein d'un package commun. Le risque est toujours de voir le CMN dépecé de ses monuments entre décentralisation, EPCC, départs en tout genre (palais royal, Carnac en groupe d'intérêt public...) après tout ce qu'a déjà connu notre établissement (Chambord, Tuileries...)

##### *Pour information*

##### **Association du personnel « Monuments, Culture et Loisirs »**

La veille du CTP, l'ensemble des adhérents de l'association était convoqué à une assemblée générale et apprenait que l'association cessait ses activités faute de subvention de la part du CMN.

Les tickets restaurant ne sont pas en cause puisqu'ils sont repris en gestion par la DRH (et rentrent ainsi dans une normalisation de gestion). Il n'est, par ailleurs, pas question – pour le moment nous dit-on – d'une extension à la province. A ce propos, la présidente, Madame Lemesle, nous avait dit qu'elle demanderait une subvention à la Ministre dans un souci d'équité de traitement des agents et d'impossibilité financière pour le CMN. Sauf que, ce qui aurait dû être fait depuis cet été ne l'a pas été et que la demande serait faite courant 2009 ! Cela nous semble bien tardif alors que nous l'alertions depuis des mois. Par

ailleurs, le CMN avance des chiffres de coûts sans nous démontrer leur étude et ne répond pas aux propositions que nous lui faisons. Nous continuerons à batailler afin d'étendre l'attribution des tickets restaurant à la province car pourquoi ce qui est possible à l'INRAP (institut national de recherche archéologique préventive) ne le serait pas au CMN ? C'est un choix politique et économique dont le CMN a l'entière responsabilité.

Le deuxième volant à l'extinction de l'association est son aspect social et culturel. Des agents se sont émus (pour ne pas dire étaient choqués) de voir que le seul lien social de l'établissement disparaissait. Par ailleurs, il serait faux de prétendre, comme le fait Mme Lemesle, que l'AAS répondrait mieux et davantage aux attentes des personnels. En ce qui concerne, par exemple, les colonies de vacances, les places disponibles à l'association du ministère ne sont pas illimitées. L'AAS comme le CMN ont des moyens humains limités et ne peuvent se démultiplier, le CMN qui pense que signer un chèque sera suffisant pour répondre à une action sociale se trompe lourdement.

A l'heure où le CMN se targue de vouloir fédérer ses personnels en son sein, Mme Lemesle n'a rien trouvé de mieux et de plus emblématique que de s'attaquer à l'association du personnel ! Nous avons alerté Mme Lemesle sur l'attachement que portent les agents/adhérents à l'association, sur la portée politique de son geste... rien n'y a fait, Mme Lemesle a tranché et elle n'y reviendra pas.

## **Usure professionnelle**

L'intitulé de ce groupe de travail associe également la pénibilité dont certains métiers (jardins, maintenance par exemple) sont particulièrement concernés. D'autres métiers sont évidemment touchés par des gestes répétitifs (caisse...) ou la typologie des monuments sont « en cause » (marches...). Il y a un travail de prévention à faire pour éviter que le travail n'entraîne des problèmes de santé (autant que possible bien sûr) et, lorsque les agents rencontrent des difficultés pour poursuivre leurs métiers, d'envisager alors un reclassement professionnel.

Il y a sur la question de la pénibilité également une « problématique » spécifique des cadres liés à la charge mentale, aux objectifs à atteindre avec des moyens qui ne sont pas en adéquation, au stress... L'ensemble des agents de l'établissement est donc concerné par cette réflexion engagée. *Prochaine réunion le 16 décembre*

## **Conférenciers**

Un nouveau tableau nous a été présenté modifiant les rémunérations des conférenciers et animateurs ainsi que l'offre culturelle qu'ils proposent. Néanmoins, des différences de traitement persistent même si la DDC s'en défend par une réduction de ces différentiels.

Ainsi les rémunérations des conférenciers Ile-de-France n'y figurent pas (peut-être parce que supérieures à celles des autres) ni la prime d'ancienneté mensuelle dont ils sont les seuls bénéficiaires. Il n'y a pas la même rémunération entre conférenciers et animateurs en Ile-de-France alors qu'en province si. Différence des tarifs pour des ateliers de journée et demi-journée entrée l'Ile-de-France et la province... Les nocturnes et jours fériés sont inférieurs à ceux payés pour les agents d'accueil et surveillance, le taux horaire de rémunération est inférieur pour les vacataires permanents par rapport à ceux rémunérés à la prestation extérieure (le CMN n'aimerait-il pas ses agents ?) et cerise sur le gâteau une prime d'éloignement (supérieur à 50 km) est offerte : d'un montant de 6,86 euros (certainement de quoi régler un trajet entre le domicile et la pompe à essence ?)....

Nous demandons une nouvelle fois une réévaluation des rémunérations qui n'ont pas eu lieu depuis 1996. Une nouvelle fois, on nous répond que c'est en cours avec une rétroactivité au 1<sup>er</sup> mai... à suivre. Une mission de réflexion est en cours dont l'analyse sera rendue à la mi-décembre. Nous avons demandé le gel des tests d'aptitude car si l'on démultiplie le nombre de vacataires, on divise le nombre d'heures de travail... et les rémunérations ! Nous demandons également un contrat de travail pour tous (le côté legaliste de Mme Lemesle ne devrait pas y rester insensible), une homogénéisation de l'ensemble des contrats et l'établissement d'un calendrier de réunions de travail dans le premier semestre 2009.

## Plan de formation

On nous a présenté la réforme de la formation professionnelle que vous avez très certainement dévoré dans le petit fascicule envoyé avec le canard du ministère. Les objectifs de la réforme étant de former tout au long de la carrière des agents des projets professionnels et de maintenir, d'améliorer et d'élargir les compétences afin d'exercer dans les meilleures conditions... L'accompagnement des carrières se décline par la préparation aux concours et examens, aux périodes de professionnalisation et autres bilans de compétences et validations des acquis d'expérience. Les actions sont les suivantes : adaptation immédiate de l'agent à son poste de travail, adaptation de l'agent à l'évolution prévisible des métiers, développement des qualifications des agents ou acquisitions de nouvelles compétences. Pour cela, on peut utiliser le DIF (droit individuel à la formation) dont les fonctionnaires et autres CDI peuvent bénéficier (et tant pis pour les autres ?), d'une durée de 20 heures par an (n'en jetez plus c'est trop) cumulables jusqu'à 120 heures, mobilisable à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'établissement. L'entretien annuel de formation détermine les besoins en formation en tenant compte des objectifs fixés et du projet professionnel et de rappeler les suites données aux actions de formation : le responsable hiérarchique devient le pivot de la nouvelle politique de formation (dixit)...alors là on est bien avancés !

Le budget annuel de ce plan sera de 448 000 euros soit 1,4% de la masse salariale pour 1 100 stagiaires. Pour les 3 années à venir ; les axes prioritaires du CMN seront :

accueil, identité, image ;

management et conduite de projet ;

sensibilisation à la recherche de fonds dans le cadre du mécénat ;

sécurité, sûreté des personnes et des biens ;

maîtrise d'ouvrage

Et oui, rien de culturel là-dedans ! On travaillera bientôt dans le monde patrimonial comme dans une boîte de pub' ou dans une entreprise de sécurité...

L'objectif de la partie accueil-identité-image est de développer l'identité de l'établissement et de créer un esprit d'établissement (dixit) : en cassant l'association du personnel, on peut dire que Mme Lemesle sait y faire... Sur ce plan de formation, pendant que le CMN se fait plaisir, y a des chances que les agents s'ennuient... A voir ce qui nous sera présenté début 2009...

## Ordre du jour CGT

### Présentation et application des textes en matière de travail de nuit

Le travail de nuit commence à 22 heures. Les agents sont censés pouvoir récupérer ou être rémunérés sur un quotient de 1,5 pour une heure travaillée. Fonctionnaires, contractuels et vacataires sont censés être logés à la même enseigne. Compte tenu du déficit chronique des effectifs, il semble bien difficile de pouvoir les récupérer. Reste donc la rémunération. Et l'addition devrait être salée puisque pour le **palais royal**, les agents ne sont pas payés depuis...2003 ! La DRH va devoir recenser l'ensemble des plannings sur les 5 dernières années. Autre imbroglio du côté des **tours de Notre Dame** et pour les **conférenciers**. Encore un beau chantier en perspective pour la DRH...

### Villa Savoie : externalisation de la surveillance de nuit

Ce monument devrait connaître d'ici décembre 2010 un nouvel accueil (400m<sup>2</sup>) et un nouveau logement de fonction plus spacieux. Ca c'est sur le papier car l'expérience démontre que les projets sont souvent réalisés avec non pas des mois mais des années de retard (Font de Gaume, Panthéon...). A moins que la procédure de l'Unesco concernant l'œuvre du Corbusier n'accélère les choses. La privatisation de la surveillance nocturne devrait donc durer 2 ans, le temps des travaux. La surveillance de nuit coûte actuellement 10 000 euros par mois ! Cela pose donc des questions économiques, sociales (le premier surveillant s'était vu travailler 17 heures consécutives...) par ailleurs, le CTP qui doit se prononcer sur les

astreintes, ne l'a pas été (à part ça Mme Lemesle est une femme de droit comme elle le prétend...). Nous resterons vigilants sur les questions d'externalisation et suivons de près la mise en place d'une charte sociale ministérielle concernant la sous-traitance.

### **Disparition du pôle sud-est**

La déconcentration est morte. Ce projet porté depuis plusieurs années est déjà enterré. Ni messe ni faire part envoyés. La chose est faite.

Quel bilan tiré des expérimentations. Aucun. Ou si. Madame Lemesle avait une idée du fonctionnement de l'établissement avant d'arriver. Préjugés confirmés après six mois d'exercice. Vive la recentralisation. Vive un établissement riche de 96 monuments, 1 400 agents, de diverses missions, le tout axé sur une seule et même personne. Gloire à notre mère des peuples et apprenez par cœur le nouveau livre rouge intitulé « *Projet d'établissement 2009-2013* ». Des citations telles des axiomes doivent devenir des références, des lignes de conduite : « *A la question « comment le faisons-nous ? », un des participant a tout simplement répondu « mal »* ». Heureusement, Mme Lemesle est là et saura conduire notre établissement vers la modernisation et la prospérité.

Nous avons attiré l'attention que des postes avait été créés à l'occasion de la déconcentration de ce pôle PACA et que cela ne devait pas se terminer par des licenciements, que si dysfonctionnements il y a eu, de bons résultats étaient aussi à noter (ce qu'a d'ailleurs fait la DAF) ; à souligner également la grande volonté et le dynamisme dont les personnels ont fait preuve pour faire vivre au quotidien ce pôle administratif.

### **Repyramidage de la filière accueil et surveillance**

Nous avons une nouvelle fois interpellé la direction sur l'affectation à venir des prochains lauréats aux concours de repyramidage. En effet, le CMN avait pris l'année dernière l'initiative, contrairement à ce que préconisait le ministère de la culture, de ne pas affecter in situ ceux et celles qui étaient devenus TSC. Cela démotive dès à présent les agents susceptibles de passer le concours. Nombreux sont ceux qui cherchent avant tout un meilleur déroulement de carrière sans pour autant avoir à changer de cadre de vie.

Le CMN ne peut changer les règles d'un concours ministériel et leur refuser le bénéfice d'un concours ou examen professionnel mais il se doit bien au contraire de défendre et motiver ses agents. Il se doit aussi de réfléchir aux missions des techniciens des services culturels qui ne se cantonnent pas que du simple encadrement, au Louvre nombreux sont ceux qui ont en charge la sécurité (d'ailleurs nombreux sont les concours accès sur ces questions) et qui se sont placés depuis longtemps au service du développement de la médiation culturelle. Cela serait une juste reconnaissance de ce travail quotidien d'animation et de diffusion de la connaissance – spécificité et richesse du CMN. Nombreux sont les agents qui par la diversité des tâches effectuées dans les monuments mériteraient la fonction de TSC.

*La présidente a proposé une réunion pour définir les missions des TSC au premier semestre 2009.*

### **Conséquences de la réorganisation du service DRH**

A l'heure où se pointe une réorganisation du siège, nous avons pu constater que celle de la DRH avait permis à certains des changements de groupe, de niveau, des sauts d'échelons pouvant aller jusqu'à 150 points ! A la limite pourquoi pas dans la mesure où les postes et les responsabilités ont nettement évolué pour certains. Sauf que cela c'est fait en catimini hors CAP/CCP. Très certainement parce que le parcours de certains que l'on pourrait considérer comme fulgurant aurait choqués les élus. Peut-être aussi qu'au regard des nombreux agents qui eux aussi ont vu leurs métiers évolués mais à qui rien ne sera proposé, il y aurait eu maladresse. On nous répond que c'était des mesures collectives et non individuelles, que cela ne rentre pas dans le volant de point des parcours professionnels individuels... sauf qu'en CCP on sait faire des repositionnement de façon rétroactive, que rien ne pressait (sauf la transparence peut-être...). Nous n'aurions rien à dire si tout le monde était logé à la même enseigne, comme le staff de notre chère présidente qui est très bien positionné quand d'autre devront galérer des années SMIC.

## **Logements de fonction**

Le conseil d'administration avait un droit de regard sur les logements de fonction, leurs affectations et les astreintes. Malgré l'article 5 du décret 2000-815, le décret du 30 avril 2007 et la note ministérielle du 22 février 2008, le comité technique paritaire du CMN n'était pas consulté en la matière. D'autant plus choquant que les arriérés du domaine de Saint-Cloud, les « expulsions » du Puy-en-Velay, l'externalisation de la surveillance de nuit à la Villa Savoye suite au départ de l'agent de surveillance de son logement de fonction sont loin d'être des événements neutres. Le CTP n'a pas vocation à rentrer dans le détail, d'autant plus que nous toucherions des situations individuelles. *L'inventaire des logements de fonction se poursuit, des réunions avec les organisations syndicales devraient être mises en place lorsque celui sera terminé.*

## **Mécénat**

Les monuments accueillent de plus en plus souvent du mécénat ce qui entraîne quelques litiges quant à ceux qui peuvent y participer (en ces temps de disettes c'est une question sensible), les responsabilités qui en découlent, l'effectif minimum, les problèmes techniques... La direction a déclaré que tous les agents pouvaient y participer quelque soit leur statut (fonctionnaire, contractuel ou vacataire), que c'est à l'administrateur de définir l'effectif nécessaire (dont il peut faire partie), les diverses responsabilités relèvent de l'administrateur.

La délégation CGT a tenu à rappeler que les agents, y compris lors de mécénat, n'étaient pas des « hôtesse » mais que leurs missions étaient avant tout d'assurer la sécurité des biens et des personnes et de protéger le patrimoine.

*Une note à l'attention des administrateurs et des agents sera transmise afin de clarifier cette question.*