



Syndicat National des Monuments  
Historiques CGT

**5ème congrès  
du SNMH-CGT  
du 18 au 20 novembre 2008  
à Vincennes**

**Textes adoptés**

## **I. Situation internationale**

1. La crise financière et économique actuelle nous démontre que ce système basé sur la spéculation financière n'est pas tenable et met en danger l'économie mondiale ; la recherche effrénée de profits pour les actionnaires s'est faite aux dépens du social, de l'environnement et des investissements.
2. Les mesures mises en oeuvre pour tenter un sauvetage désespéré du système en place, ne viseront pas à plus de justice sociale ou de développement durable mais à sécuriser le système capitaliste pour minimiser les risques d'effondrement et ainsi garantir la sérénité des actionnaires.
3. Quand on sait qu'il suffirait de 50 milliards d'euros pour régler les problèmes de faim dans le monde (chiffre OMS) et qu'en parallèle on parle d'injecter 1700 milliards de dollars pour sauver le système, on ne peut légitimement qu'éprouver de la colère et vouloir la fin d'un tel système. Nous nous devons d'encourager et de contribuer au développement d'une société plus solidaire.
4. Le fossé entre pays riches et pays pauvres et au-delà entre la minorité des plus riches et le reste de la population, ne cesse de se creuser même si de multiples fronts de résistance à la mondialisation néo-libérale et/ou à ses effets sur les peuples et leur environnement s'ouvrent à travers le monde.
5. Les politiques à marche forcée vers la mondialisation imposées par les organismes internationaux (OMC, FMI, G8) aux pays pauvres pour qu'ils ouvrent leurs frontières aux groupes internationaux ont contribué à casser l'agriculture traditionnelle et l'autonomie alimentaire de ces pays.
6. Cette déstructuration des sociétés du tiers-monde, ainsi que les guerres, les famines et les maladies qui continuent de faire leurs ravages, poussent leurs habitants à l'immigration bien souvent clandestine dans l'espoir de vivre décemment. Ainsi, nous assistons à une multiplication de drames aux frontières.
7. Les politiques mises en place accentuent le pillage des richesses du tiers-monde, qu'elles soient matérielles ou humaines avec la mise en place de l'immigration choisie privant ainsi ces pays de leurs forces vives.
8. Ce pillage économique va de pair avec un pillage écologique. En effet, le modèle de société capitaliste est basé sur le productivisme, qui nous pousse à l'exploitation sans contrôle et jusqu'à épuisement des ressources, mettant en danger la survie de la planète et de ses habitants.
9. Une timide prise de conscience des dangers qui nous guettent semble voir le jour, mais les solutions préconisées pour lutter contre le réchauffement climatique (développement des agrocarburants, relance du nucléaire...) ont des conséquences parfois aussi catastrophiques (augmentation des prix agricoles, déforestation, dissémination de déchets dangereux...) que le problème d'origine.
10. En Europe, c'est là encore l'application du modèle capitaliste libéral qui est de mise. Les institutions européennes et les gouvernements nationaux continuent d'aller toujours plus loin

dans la fuite en avant libérale.

11. Le nouveau « mini traité » n'étant qu'une réédition du traité constitutionnel européen, la CGT doit s'inscrire pleinement contre tout passage en force du TCE modifié ou non.
12. Face aux pires dérives qu'engendre ce genre de politique, l'Europe doit se doter d'une constitution garante des droits et libertés individuels conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen et aux acquis sociaux.
13. Nous sommes pour une Europe unie, mais pour nous elle doit se faire avec les peuples et non contre eux, elle doit être solidaire et égalitaire.
14. Au niveau européen comme au niveau mondial, la construction d'un réseau syndical international (CES et CSI) est dans un contexte mondialisé un outil fondamental pour créer de nouvelles solidarités et revendications, se réappropriier la question sociale et investir le terrain des luttes et des alternatives au capitalisme globalisé.

## **II. Situation nationale**

1. En France , la gauche, allant de renoncement en renoncement, laisse la place libre à une droite complètement décomplexée dans son soutien au fort contre le faible.
2. Le gouvernement porte des coups sans précédent aux droits sociaux, ainsi qu'aux libertés publiques faisant fi des mobilisations sociales et en passant systématiquement en force ses réformes.
3. Après la réforme Fillon (2003) sur les retraites des fonctionnaires, le gouvernement a réformé une fois de plus par le bas les régimes spéciaux de retraites. Pour cela, il a fait passer les bénéficiaires de ces régimes pour des privilégiés alors qu'il s'agissait d'abattre toute référence aux 37,5 années de cotisations, socle de référence pour tous avant la réforme de 1993. Situation encore aggravée par l'allongement de cotisation de tous les régimes de retraite. Sans compter la baisse de 10% du calcul de la retraite par rapport au salaire brut, le taux de la pension passant de 75% à 65%.
4. Le gouvernement vise comme on le sait à casser le système par répartition, garantie de solidarité entre les générations, pour lui substituer un système par capitalisation qui individualisera le salarié et ne profitera, au final, qu'aux compagnies d'assurance et autres fonds de pensions spéculatifs.
5. Autre exemple : le gouvernement privatise à tour de bras ( GDF, EDF, La Poste etc...). L'ouverture au marché des services publics c'est privatiser le bien public, au bénéfice du grand patronat. Resteront à la charge de la collectivité les dégâts occasionnés par une recherche forcenée de la rentabilité. On pourra toujours compter sur le gouvernement pour nationaliser les pertes.
6. La sécurité sociale a aussi fait les frais de cette casse, avec les franchises médicales, des

déremboursements toujours plus nombreux, occasionnant des transferts de charges de plus en plus lourds sur les mutuelles, sans qu'elles soient accessibles à tous .

7. La CGT se prononce contre l'ouverture à la concurrence et à la gestion privée de toute l'action sociale
8. Nous allons désormais vers un système de remboursement maladie non solidaire avec fermeture des hôpitaux jugés non rentables et une médecine à deux vitesses. En témoigne l'engorgement des urgences.
9. Les 35 heures sont plus que jamais remises en cause dans le privé comme dans le public. Elles subissent des attaques patronales frontales avec des chantages au licenciement et à la délocalisation. Le gouvernement assène des coups supplémentaires avec le déplaçonnement des heures supplémentaires et avec la possibilité de rachat des jours RTT. A l'heure où les Français ont pour première préoccupation leur pouvoir d'achat, force est de constater que le fameux « travailler plus » qui en réalité ne concerne qu'une toute petite minorité de salariés, n'a pas abouti à la revendication générale du « gagner plus ». Le slogan de campagne ayant servi de cheval de Troie à la remise en cause des 35h.
10. L'émancipation des travailleurs, objectif historique de la CGT passe par une amélioration des conditions de travail et d'existence ainsi que par la libération du temps qu'occupe l'entreprise dans la vie du salarié, afin de lui permettre un accès à la culture, à l'éducation et au temps libre.
11. A contre courant de l'idéologie libérale, nous pensons qu'il faut développer les services publics à la fois dans les domaines où l'Etat s'est désengagé depuis de nombreuses années comme dans la gestion de l'eau qui est aux mains de véritables mafias transnationales, mais aussi dans de nouveaux domaines comme celui du logement social ou de la petite enfance, car les besoins sont criants.
12. Il faut donc développer les services publics et assurer leur démocratisation. En effet un meilleur contrôle par le citoyen des politiques publiques serait garant d'un meilleur résultat en terme de services rendus aux populations.
13. Le SNMH-CGT réaffirme son opposition au tout nucléaire et réclame une politique énergétique qui va dans le sens des économies d'énergie et du développement des énergies renouvelables.
14. Le gouvernement entreprend la destruction du code du travail revoyant à la baisse les droits des salariés, s'en prend à la justice prudhomale et n'hésite pas à criminaliser l'action syndicale.
15. La politique gouvernementale dédiée au service des plus riches, connaît ses sacrifiés. Nombreux sont les laissés pour compte : privés d'emplois, travailleurs pauvres, jeunes précaires, vieux licenciés, sans logis, habitants des banlieues populaires, illettrés, sans diplômes, personnes en situation de handicap, sans-papiers... Ces politiques partisans conduisent inéluctablement à un climat de tensions sociales et à des violences.

16. Nous assistons à un retour du discours sur les « classes dangereuses » qui donne une justification au gouvernement pour l'établissement d'une société de contrôle et d'un Etat policier.
17. Face à cette réaction puissante qui dépasse nos frontières, nous devons faire face en développant les luttes et les solidarités, tant au niveau local qu'international.
18. Pour cela nous devons construire un syndicalisme combatif de lutte de classes au niveau local, national et européen.
19. Nous réaffirmons les combats que la CGT a toujours portés contre les discriminations de toutes sortes, qu'elles soient pour des motifs politiques, syndicaux, de nationalité, de genre, d'orientation sexuelle, de handicap, et de croyance ou de non-croyance. Dans ce cadre, nous demandons la régularisation de tous les sans-papiers, de véritables lois contre les discriminations raciales, contre l'homophobie et contre le sexisme. Nous mettrons tout en œuvre pour lutter contre ces discriminations et contre le harcèlement moral et sexuel.
20. Nous devons construire et développer une riposte syndicale qui sera un appui aux mouvements sociaux, capables de renverser les rapports de force en faveur des travailleurs. Il ne s'agit plus seulement de défendre nos acquis sociaux, mais de passer à l'offensive pour acquérir de nouveaux droits sociaux et démocratiques.
21. Notre devoir en tant que représentant d'un syndicalisme porteur d'un projet de transformation sociale est de développer notre activité et les prises de responsabilités des salariés pour leur permettre de prendre leur destin en main.

### **III. Situation culture**

#### **A) Service public culturel**

1. La Culture constitue l'un des maillons essentiels de la vie et du lien social.
2. Les lieux de Culture doivent générer des rencontres, des découvertes, des dialogues et des libertés.
3. Indispensable à la rencontre de l'autre et de soi, elle doit être accessible à tous et permettre à chacun de se débarrasser des mythes identitaires. Elle ne peut être, ni la culture de quelques uns ni une culture officielle et opprimante.
4. Le patrimoine national doit être le miroir où chacun doit pouvoir puiser plus qu'une Histoire mythique, plus qu'un décor pittoresque, " vestige " d'un passé pas toujours héroïque, il doit pouvoir constituer pour le visiteur matière à interrogation.
5. Aussi, les monuments nationaux ne se suffisent pas à eux mêmes dans leur vocation

culturelle et éducative. Il est nécessaire d'accompagner de toutes les façons possibles le sens attaché à ces lieux d'histoire pour ne pas en faire un simple décor à des fins de location.

6. Les monuments nationaux et les sites ont plus encore vocation à être ou à devenir des lieux de culture et d'éducation populaire.
7. La création du ministère de la Culture en 1959, visait à assurer le libre accès des citoyens à toutes les activités participant de l'enrichissement individuel. Incontestablement, l'Etat a beaucoup investi pour la création ou la rénovation de nombreuses infrastructures culturelles.
8. Pourtant, au cours de ces dernières années, tant dans le secteur des musées que dans celui des monuments historiques, s'est mise en place et développée une " politique culturelle " à vocation marchande essentiellement axée autour de quelques établissements phares. Aucun projet culturel ambitieux n'est élaboré, pas ou peu d'actions de proximité ne sont imaginées, le tourisme participe pour l'essentiel du taux de fréquentation.
9. Des régimes politiques ont, dans l'Histoire, instrumentalisé Culture et Patrimoine pour servir de propagande à leur idéologie. Aujourd'hui, on peut s'interroger sur la finalité d'une politique culturelle qui, par manque d'ambition ou par servitude mercantile, vide ces lieux de leur sens.
10. L'initiative, lancée en 1996, consistant à laisser l'entrée libre le 1<sup>er</sup> dimanche du mois laissait augurer une volonté de démocratiser l'accès à la Culture. De fait, on compte au cours de ces journées plus de " locaux " que de touristes, beaucoup de familles, et quelques personnes intimidées par la Culture qui n'auraient peut-être pas franchi le seuil s'ils avaient dû acquitter un droit d'entrée.
11. La gratuité seule ne suffit pas à attirer de nouveaux publics. Il faut qu'elle soit accompagnée d'une politique volontariste en particulier pour les populations défavorisées n'ayant pas forcément l'habitude ni la pratique des lieux culturels.
12. Si la gratuité permet aux publics de s'approprier leur patrimoine, pour le SNMH-CGT, un jour de gratuité par mois sur la seule basse saison, ce n'est pas satisfaisant. La Culture n'a pas vocation à être rentable et c'est en réduisant les tarifs de droits d'entrée, plus qu'en mettant en place des actions symboliques que l'on tendra vers cette démocratisation.
13. Outre la réduction tarifaire, le CMN se doit de mettre à la disposition du public un réel accompagnement culturel, de manière à donner au public le moins sensibilisé, l'envie de poursuivre cette démarche vers la connaissance. L'accès à la Culture pour tous ne peut être une fin en soi, il faut également donner aux visiteurs les clés qui leur permettront de comprendre ce qu'ils découvrent.

## **B) Ministère de la culture**

1. La Culture relève d'une responsabilité publique. Elle ne saurait être régie par les lois du marché, les logiques de rentabilité financière ni être abandonnée aux opérateurs et financements privés.

2. Avec la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), le gouvernement mène actuellement une offensive sans précédent contre l'ensemble des services publics, avant tout concentrée sur les structures de l'État (ses administrations comme ses établissements) dont il a annoncé, à brève échéance, le démantèlement pur et simple.
3. Pour la Culture cela se traduit en particulier par une réduction draconienne du nombre de directions d'administrations centrales qui passe de 10 à 3.
  - La Direction Générale1: la direction générale chargée des patrimoines de France, regroupant la DMF, la DAPA, la DAF.
  - La DG2: la direction de la création et de la diffusion, rassemblant les services de la DMDTS et de la DAP
  - la DG3: la direction du développement des médias et des industries culturelles
4. L'actuelle DAG serait fondue dans un secrétariat général du ministère avec des fonctions d'expertise, de pilotage et de stratégie.
5. A ces fusions-restructurations programmées, mais pas encore tout à fait réalisées, va succéder une confusion des organigrammes.
6. La privatisation rampante des missions par externalisation ou recours aux Partenariats public privé (PPP) et aux filialisations, est la solution toute faite de ces casseurs purement dogmatiques, peu soucieux des deniers publics, tant les coûts liés à ces procédés sont exorbitants. Les filières accueil-surveillance et métiers d'art comme les personnels contractuels du CMN en font déjà directement les frais.

### C) Missions et statuts du CMN

1. Le CMN a pour mission de présenter au public les monuments nationaux, ainsi que les collections dont il a la garde, d'en développer la fréquentation et d'en favoriser la connaissance. La très large autonomie de gestion du Centre des Monuments nationaux conjuguée à l'étiollement progressif de la tutelle ministérielle, accentue les pires dérives commerciales.
2. Par décret (**article 48 de la loi de finances 2007 et décret du 6 avril 2007 modifiant les statuts du CMN, décret 95-462 du 26 avril 1995**) cette mission a été modifiée. Il lui a été rajoutée la mission d'entretien, de conservation et de restauration de ses monuments.
3. Depuis l'attribution de la maîtrise d'ouvrage, le CMN s'enlise dans un dispositif transitoire en déléguant par convention aux DRAC (Directions Régionales des Affaires Culturelles) et au SNT (Service National des Travaux). A ce jour, il n'a toujours pas acquis les compétences humaines ni les véritables moyens financiers pour assurer ces nouvelles missions.
4. Le SNMH-CGT reste attaché aux missions historiques premières du CMN et devra veiller

pour cela à leur maintien et à leur renforcement.

## **D) La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et ses conséquences au CMN**

1. Les établissements publics, dont le CMN, qui concentrent les 2/3 des emplois, sont touchés de plein fouet par la RGPP. Face aux coupes budgétaires, le CMN est sommé de développer ses ressources propres, de rechercher des financements extérieurs. Le risque majeur étant, bien entendu, une perte d'indépendance qui se traduirait par des politiques publiques au service d'intérêts privés au détriment de l'intérêt général.
2. Le développement des ressources propres au CMN passera par:
  - un plus grand recours au mécénat afin de financer les travaux de restauration (Velux à la Saint-Chapelle),
  - par le développement des recettes domaniales (tournages, prises de vues, location d'espaces...),
  - par une contribution croissante des comptoirs de ventes aux recettes de l'établissement, basé sur un marketing outrancier et sur des objectifs de chiffres d'affaires en constante progression,
  - par le développement de l'économie de l'immatériel, et l'exploitation de marques liées aux monuments,
  - - par la généralisation des contrats de performance.
3. Comme l'ensemble des services de l'État et des établissements publics, le CMN est sommé de réduire ses effectifs par le non remplacement d'un emploi public sur deux partant à la retraite (fonctionnaires et contractuels sont touchés).
4. Un projet de loi en 15 articles vise à modifier le statut général et traite de « la mobilité et des parcours professionnels ». Totalemment lié à la stratégie de la RGPP, il constitue l'outil pour réduire de façon drastique les missions publiques, les supprimer voire les livrer au secteur privé.
5. Ce projet de loi prévoit entre autre:
  - La mise en disponibilité d'office du fonctionnaire privé d'affectation par suite d'une suppression ou d'une modification de son emploi. C'est le licenciement organisé des fonctionnaires sous couvert de réorientation professionnelle.
  - La généralisation du cumul d'emplois à temps non complet avec son corollaire, la recherche de multi-employeurs, sur l'ensemble du territoire ce qui équivaut à la précarisation du fonctionnaire.
  - Le recours à l'intérim, pour pourvoir des vacances temporaires d'emploi (saisonnier, occasionnel ou surcroit temporaire d'activité) ; ainsi l'employeur public se défait de ses responsabilités en faisant un cadeau financier aux entreprises d'intérim.
6. La CGT est porteuse de propositions pour faciliter la mobilité choisie mais dans le respect des statuts avec des prérogatives renforcées des instances paritaires.



7. Malgré l'échec de la loi sur les responsabilités locales dite loi de décentralisation (2004), il est envisagé une deuxième vague de décentralisation avec cette fois transfert de propriété ou de gestion aux collectivités territoriales sur la simple base du volontariat, sans aucun cadre réglementaire et sans limite dans le temps.
8. Un rapprochement RMN/CMN au travers de leurs activités commerciales est envisagé. A cette date, aucune autre information n'ayant été communiquée sur ce projet, la CGT restera vigilante sur la nature du rapprochement
9. La RGPP renforce la responsabilité des établissements publics en contrepartie de leur autonomie. Dans cette perspective les contrats de performances seront généralisés. Soumis à la logique de rentabilité, d'efficacité économique, d'objectifs financiers ; seuls les critères purement comptables prévalent au détriment de l'efficacité sociale du service public culturel.

## **E) Le CMN et les chantiers toujours en cours**

### **1. La déconcentration**

- La déconcentration qui a été un projet phare pour le CMN ces dernières années, n'a pas pour autant encore vu le jour.
- Aujourd'hui, avec le récent changement de présidence, tout est remis en cause.
- Si la CGT ne s'oppose pas à l'idée de faire évoluer vers plus de proximité la gestion de l'établissement, elle reste tout de même fortement attachée au principe d'égalité de traitement entre tous les agents ainsi qu'à la cohérence de l'ensemble du réseau national.

### **2. Le statut des contractuels**

- Depuis 2000, le SNMH-CGT a effectué un réel travail de fond sur les statuts comme sur la grille des salaires.
- La nouvelle grille indiciaire que le CMN a élaboré en catimini, sans aucune concertation, ni aucun débat avec les représentants du personnel, ne nous a jamais été communiquée.
- Pourtant de nombreuses réunions de travail se sont déroulées jusqu'en juin 2005 ne passant en revue que l'élaboration des fiches métiers.
- Depuis, plus rien, silence radio du côté de la direction.
- Nous savons que le CMN a apporté des modifications, mais malgré nos demandes réitérées, rien ne nous a été transmis.
- Le statut des contractuels est donc toujours en gestation et relève toujours d'une décision de Conseil d'administration, ce qui implique qu'il est révisable à tout instant.
- La CGT, a toujours soutenu que le statut des contractuels devait impérativement être assis sur un décret. C'est d'autant plus vrai aujourd'hui où l'établissement est dépecé entre les créations d'EPIC, de GIP et les transferts possibles suite à la loi de décentralisation.
- Les salariés doivent conserver leurs salaires ainsi que la possibilité d'un déroulement de carrière au moins équivalent à leur situation antérieure.

### **3. Le projet d'établissement**

- Le CMN s'est doté d'un projet d'établissement que d'autres appelleraient charte

d'objectifs et de moyens, afin de devenir plus performant dans ses missions et son fonctionnement. L'objectif est d'atteindre l'autofinancement, voire, de faire des bénéfices.

- Cet objectif se traduit surtout par le développement accru des ressources propres (mise en concurrence des établissements entre eux, hausse des droits d'entrée, mécénats, etc.) et la diminution des charges (fermetures de monuments jugés non rentables en basse saison avec redéploiement des personnels) de l'établissement au détriment de ses missions de services public culturel.
- A la traîne sur toute les initiatives muséales nationales et européennes, l'amélioration des conditions d'accueil dans les monuments historiques n'est même pas évoquée.
- Mais ce projet d'établissement se distingue avant tout par son absence d'ambition culturelle.
- Pour toutes ces raisons la CGT ne peut que s'y opposer.

#### 4. **Le transfert du fonds photographique**

- Le débat doit porter sur le statut, les missions, la conservation, la restauration, l'exploitation des fonds photographiques, ainsi que sur les conditions de transfert des compétences et des personnels.
- Ce transfert de compétences qui devait se faire au profit de la Réunion des musées nationaux est aujourd'hui gravement remis en cause et risque d'être privatisé.
- Nous réaffirmons que la revendication première est : la consultation et la communication doivent rester libres et gratuites.

### **IV. Résolutions revendicatives**

#### **A) Dialogue social**

1. De plus en plus, le dialogue social avec les organisations syndicales est réduit à sa plus simple expression, une information unilatérale, sans débat ni concertation. Les organisations syndicales sont mises devant le fait accompli, avec un espace de négociations à la marge, et de plus en plus réduit .
2. Ce processus s'amplifie avec la RGPP.
3. La CGT doit s'emparer règlementairement de toute les compétences et attribution des instances: CTP, CHS, CCP, CAP.
4. La CGT doit faire vivre au quotidien et défendre les droits syndicaux : création et réunions de section, heure mensuelle d'information, locaux et affichage syndical, formation syndicale, grève, etc.

#### **B) Renforcement et défense du service public.**

1. Il faut défendre et promouvoir l'emploi public, pour défendre nos missions de service public. Il faut encore lutter pour la titularisation et combattre toute forme d'emploi précaire.

2. Il faut être vigilant quant au respect du droit à l'intégration des travailleurs handicapés, qui nécessite leur insertion professionnelle et l'aménagement de leurs conditions de travail. Il est intolérable que la Fonction Publique et plus particulièrement le Ministère de la Culture et de la Communication ne respecte toujours pas le quota légal des 6 %. Notre syndicat a le devoir de défendre plus encore ces personnes aux besoins particuliers.
  
3. Il faut tout mettre en œuvre pour que :
  - le CDI à temps complet soit le cadre normal d'emploi au CMN,
  - les CAC(chargé d'action culturelle), les CAE (chargé d'action éducative), les vacataires permanents « cédés » soient embauchés sur de véritables postes liés à un déroulement de carrière. Nous ne devons pas accepter la pérennisation de l'emploi précaire,
  - le recours aux CDD soit limité exclusivement aux seuls besoins occasionnels et saisonniers,
  - le temps partiel soit choisi et non imposé,
  - soit respecté le statut des fonctionnaires si souvent remis en cause,
  - le nouveau statut des contractuels incluant l'ensemble des agents permanents en CDD et CDI à temps complet ou incomplet en gestation depuis sept ans voit enfin voir le jour,
  - les conférenciers, les CAC, les CAE, les COC soient embauchés en CDI à temps complet, car leur travail est au centre des missions statutaires du CMN et les enjeux autour du patrimoine et de la mémoire sont plus d'actualité que jamais.
  
4. Il faut que les personnels restent mobilisés et vigilants pour:
  - le respect de la circulaire d'octobre 1999 relative à la résorption de l'emploi précaire,
  - un véritable service public culturel à vocation patrimoniale, doté de tous les moyens nécessaires à son fonctionnement,
  - un service public accessible à tous,
  - le respect de la loi sur le handicap.

## **C) Conditions de travail**

1. En accord avec la CGT, le SNMH-CGT réclame l'application réelle de :
  - 35 heures hebdomadaires (abrogation du décompte annuel),
  - 32 heures maximum pour le travail posté, de nuit, pénible et dangereux,
  - la durée maximale de travail quotidien est de 9 heures,
  - l'amplitude maximale de la journée de travail est de 10 heures,
  - repos hebdomadaire minimal de 48 heures,
  - repos minimal quotidien de 12 heures entre deux prises de travail,
  - sauf dérogations, les personnels d'encadrement bénéficient des règles communes en matière de durée de travail,
  - toute durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires, ou par des dispositions spécifiques prévues, est considérée comme une durée de travail supplémentaire,
  - durée maximale hebdomadaire de 42 heures,

- travail de nuit : entre 22 heures et 7 heures ;
- et revendique:
- le salaire ou le traitement minimum à 1500 euros net mensuel,
  - la revalorisation de la prime dominicale,
  - plafond de 130 heures supplémentaires annuelles,
  - création d'emplois statutaires à due concurrence de toute réduction de temps de travail,
  - suppression du jour de travail supplémentaire pour soit-disant solidarité,
  - la définition de la pénibilité du travail au CMN,
  - la prise en compte de la pénibilité du travail pour un départ anticipé à la retraite des agents concernés.
2. A la Culture, plus d'un titulaire sur quatre appartient à la filière accueil et surveillance.
  3. Lors de notre dernier congrès, nous nous insurgions contre le manque de perspectives de carrière dans la filière accueil et surveillance.
  4. Cette filière a toujours été l'une des plus pénalisée et la plus tirée vers le bas dans notre ministère.
  5. La grève qui s'est déroulée en 2005 a permis d'entamer un processus de repyramidage.
  6. Ce repyramidage ne doit pas être remis en question autant sur la forme que sur le fond par la diminution des postes ouverts aux concours et par l'inéquité dans le choix du lieu d'affectation.
  7. Ce repyramidage doit être l'occasion d'entamer une réflexion sur la redéfinition des missions des TSC et ISC dans les monuments historiques.
  8. Aujourd'hui encore, le musée du Louvre compte à lui seul plus de TSC que tous les monuments historiques réunis.
  9. Par son manque d'envergure et sa méconnaissance des statuts, le CMN relègue trop souvent les TSC à un simple rôle d'encadrement.
  10. Au mépris des possibilités d'évolution de carrière, des agents du ministère mis à sa disposition, il en conclut tout naturellement que point trop n'en faut !
  11. En ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité dans les monuments historiques, elles ont été sensiblement améliorées, même si un énorme travail reste encore à faire. Notamment dans le réaménagement des postes pour les personnels handicapés ou en situation de handicap.

12. Une dotation de vêtement de travail spécifique, adaptée aux conditions de chaque monument.
13. Les dysfonctionnements et les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité doivent être systématiquement dénoncés en CHS. Servons nous des registres d'hygiène et de sécurité, et du droit de retrait mis à la disposition de tous les agents.
14. Veillons à l'application stricte des décisions prises en CHS et à la diffusion des textes et notes transmises par les CHS.

## **D) La formation**

1. Pour le SNMH-CGT, la formation n'est pas un but en soi. Il revendique le droit à :
  - se former pour se cultiver, pour se réaliser personnellement ;
  - se former pour accéder à un emploi, le préserver, ou en obtenir un nouveau.
  - se former aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur.
2. La CGT déplore que l'essentiel des formations proposées aujourd'hui se concentre sur le management, les relations publiques en lien avec le développement du mécénat et le marketing.
3. La visite commentée ainsi que ses modules complémentaires sont réduits à la portion congrue reflétant ainsi la politique du CMN où le visiteur est considéré comme un client voir comme un touriste (vocabulaire désormais utilisé par les responsables).
4. L'apprentissage des langues étrangères doit être encouragé, diversifié, repensé et l'enseignement de bonne qualité.
5. Pour autant , certains agents ne sont pas motivés par une formation à Paris en raison de certaines contraintes (avance des frais, organisation familiale... ). Dans ces circonstances, la formation in situ est une solution qui doit être privilégiée.
6. Exigeons une politique de formation ambitieuse, valorisante, répondant aux aspirations des agents comme aux besoins de l'établissement.
7. La formation professionnelle continue doit constituer un droit pour tout salarié pendant son temps de travail et pouvoir développer ses facultés, assurer son niveau de qualification, acquérir de nouvelles connaissances et faire reconnaître sa formation dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel.
8. D'après le CMN il n'y aurait que très peu de refus de formation, or il n'y a pas à l'heure actuelle de suivi des demandes non abouties. Nous combattons tous les refus de formation liés:
  - à l'ordre des modules imposé,

- au bon vouloir des chefs de services,
- à la non-application immédiate de la formation au poste de travail,
- au coût réel de la formation pour l'agent demandeur.

## E) Action sociale

1. L'action sociale au Ministère de la culture reflète le ministère lui-même, composé d'établissements multiples aux missions et statuts divers. Cette diversité renforce et participe au manque de clarté de l'action sociale.
2. Le BAS (bureau des affaires sociales) gère l'action sociale des agents d'Etat affectés au CMN. Il traite des questions sociales et culturelles des agents du ministère et à travers le CNAS (Comité Nationale d'action sociale) des subventions aux associations du ministère.
3. Les prestations sociales servies aux agents ont un caractère facultatif et à ce titre, elles sont accordées dans la limite des crédits disponibles, ouverts sur l'exercice en cours. Ces prestations sont versées aux contractuels et vacataires permanents en position d'activité par le CMN et aux agents d'Etat affectés, par le ministère et son bureau des affaires sociales.
4. Les contractuels de L'EPA CMN bénéficient de prestations d'action sociale propres au CMN. L'attribution de ces aides est soumise à un plafond de ressources fixé par l'établissement. Après intervention du SNMH-CGT, le CMN s'est aligné sur les plafonds de ressources du ministère de la Culture.
5. Bilan des actions SNMH-CGT :
  - L'accès aux services et activités proposés par l'association du ministère, l'AAS, a été étendu à tous les personnels : titulaires, contractuels Paris /Province et vacataires permanents. Ces prestations offertes à tous, titulaires comme contractuels comprennent entre autres :
    - La billetterie loisirs, spectacles,
    - L'octroi de prêts sociaux jusqu'à 2000€ à 0 % avec une durée de remboursement de 12 à 36 mois,
    - Les vacances, séjours adultes, séjours enfants de 6 à 17 ans.
6. L'association du personnel contractuels "Monuments, culture et loisirs" (MCL)a, selon ses statuts, un champ d'action national. Or ,en 2004, la Direction a officialisé une situation existante en signant une convention avec l'association MCL excluant de ses prestations tous les contractuels de province.
7. Conforme à ses idéaux d'égalité et d'équité de traitement des salariés, la CGT revendique l'accès aux prestations de MCL pour tout le personnel du CMN, sans discrimination Paris/Province.

8. La CGT avait obtenu, toutefois, que:
  - les chèques cadeau mariage et PACS,
  - les chèques naissance,
  - ainsi que 5 entrées gratuites dans les monuments gérés par le CMN,
  - soient étendus à tous les agents contractuels du CMN sans discrimination de lieu, Paris comme Province.
  
9. Le CMN ne doit pas s'exonérer d'une politique d'action sociale en faveur de ses agents. Nous devons exiger que soient érigées en principe :
  - l'égalité de traitement sur tout le territoire,
  - une logique redistributive calculée à partir du quotient familial,
  - une justice sociale.
  
10. Le SNMH-CGT revendique que:
  - Le CMN institue et développe une véritable politique de logement social avec les aides y afférant,
  - l'aide d'urgence qu'est le secours puisse être versée en espèces aux agents afin d'éviter que cette aide financière allouée serve à alimenter des intérêts bancaires usuraires scandaleux,
  - la part salariale des tickets-restaurants soit indexée sur l'indice de rémunération,
  - Nous revendiquons haut et fort la gestion de l'action sociale par les représentants du personnel.
  
11. Les revendications d'étendre les prestations de l'association MCL et notamment les tickets-restaurants à tous les agents contractuels, ont amené la nouvelle présidente à faire dissoudre l'association para-administrative MCL, en refusant, de subventionner l'association à hauteur de ses besoins, malgré les résultats bénéficiaires de l'établissement ! Dans l'immédiat, le CMN ne peut se défaire sur des associations du ministère, en région comme à Paris d'une véritable politique d'action sociale sportive et culturelle envers ses agents.
  
12. Le syndicat soutient toute action visant à renforcer la participation de l'Etat employeur à la protection sociale complémentaire.
  
13. L'action sociale, culturelle et de loisirs en faveur des agents travaillant au ministère a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels au sein de leur administration. Elle devrait assurer la mise en œuvre de services, d'équipements et de prestations de nature à faciliter l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale.

## **V. Organisation**

1. L'action revendicative de notre organisation syndicale ne peut trouver sa pleine efficacité que si elle s'appuie sur une organisation solide, cohérente et structurée.

### **A) Cadre général**

1. Depuis le dernier référendum qui s'est déroulé en 2007, le SNMH-CGT a connu un léger tassement au niveau représentatif. Nous sommes en effet passés de 56,32 à 53,32%. Si nous devons prendre en considération ce fléchissement, il faut néanmoins rappeler que les salariés font largement confiance à notre organisation syndicale. Nous obtenons ainsi 7 sièges (précédemment 8) sur 10 au CTP, et 4 sièges sur 5 en CHS (aucune modification).
2. L'isolement des agents et l'éclatement des sites restent le handicap majeur du SNMH. En cherchant toujours plus d'efficacité, une meilleure organisation doit être trouvée et mise en place.
3. La section, et donc l'implication des syndiqués dans la vie militante, syndicale et démocratique, a un rôle fondamental et crucial de par sa proximité.
4. Par ailleurs, une meilleure implication des membres de la commission exécutive doit être trouvée. Pour se faire, celle-ci doit être restreinte à dix ou douze personnes, car la simple présence aux réunions de cette instance ne suffit pas à décharger la permanence nationale de dossiers individuels ou transversaux. De plus est créée une Commission de Contrôle Financière de Contrôle(CFC) composée de trois personnes siégeant à chaque CE, mais sans voix délibérative
5. De par la responsabilité que cela implique, chaque membre élu aux instances dirigeantes doit participer aux formations syndicales de base.

## **B) Secrétariat national**

1. Il est l'interlocuteur principal des autorités. Il coordonne l'activité revendicative (information, presse, communication, CCP, CAP, CTP, CHS, courrier, convocation des organismes dirigeants, constitution des dossiers, audiences, négociations...). Il se compose d'au moins trois membres, dont le secrétaire général et le trésorier.

## **C) Commission exécutive**

1. C'est en quelque sorte le "parlement" du SNMH. Elle est élue par le congrès pour 3 ans et se réunit au moins 4 fois par an.
2. Elle rédige les textes qui seront amendés par les sections puis, débattus et votés en congrès. Chaque membre devra s'impliquer dans les différentes actions menées par le SNMH, par la CGT-Culture ou les différentes structures de la CGT.
3. Cela demande une plus grande participation de ses élus aux différents groupes de travail et commissions constituées.
4. Elle doit renforcer son implication auprès du secrétariat national et des sections notamment lors des mouvements sociaux. Ses membres doivent être également en capacité de gérer des



dossiers afin de décharger le secrétariat national.

5. Un syndicat qui ne possède pas de militants forts de convictions prêts à donner de leur temps et de leur énergie est un syndicat qui meurt.
6. Une activité syndicale forte et efficace demande du travail et du temps. A nous de faire en sorte que le plus grand nombre participe à cette vie militante en utilisant l'intégralité de ses droits syndicaux.
7. Cette implication ne doit pas se résumer à une prise d'informations et de décisions. Les camarades désireux d'intégrer la CE doivent avoir pleinement conscience de leur indispensable engagement sur la durée du mandat et de l'investissement que cela demande.
8. Dans ce sens, il convient que le secrétariat national, en amont de chaque congrès, prenne des contacts avec les camarades désireux d'intégrer la CE afin qu'ils aient pleinement conscience de leur indispensable engagement sur la durée du mandat et de l'investissement que cela demande.
9. Pour la commission exécutive comme pour les sections, pour que les syndiqués deviennent des militants tout en gardant le savoir-faire des uns, il faut qu'un renouvellement partiel des responsables se fasse. C'est par l'implication de nouveaux responsables et l'accompagnement de ceux-ci par les plus anciens que notre syndicat trouvera plus de militants et plus de dynamique.

## **D) Sections**

1. La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués.
2. L'organisme de base est la section composée d'adhérents qui élisent un bureau de section. Elle renouvelle son bureau chaque année.
3. A la création de la section sont attachés des droits syndicaux : 10 jours ou 20 demi-journées d'ASA (autorisations spéciales d'absence), affichage syndical, possibilité d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale...
4. Quelles que soient les initiatives lancées, la section travaille en étroite collaboration avec le secrétariat national.
5. Dans la mesure où certaines initiatives peuvent avoir des conséquences juridiques qui lieraient pénalement et financièrement la direction du syndicat (communiqué de presse, intervention au nom du syndicat, négociations...), il est impératif que la section en réfère au préalable au secrétariat national.
6. Afin d'être le plus opérationnel possible, le meilleur échelon de proximité doit être recherché. La section doit être la section d'un monument ou de quelques monuments. C'est de toute façon aux syndiqués de choisir quel est pour eux l'échelon le plus pertinent pour la défense et l'exercice de leurs droits.

7. Néanmoins, là où ce n'est pas possible, une section d'isolés peut être créée afin que chaque syndiqué soit rattaché à une section.
8. La section a pour rôle d'intervenir au niveau local auprès des syndiqués, des salariés et des responsables locaux. Elle traduit les aspirations des syndiqués et personnels auprès de la commission exécutive. Elle est comptable de leur activité devant la commission exécutive.
9. Elle contribue aux heures mensuelles d'information syndicale, aux actions menées par le SNMH, la CGT-Culture et l'ensemble des structures de la CGT, aux remontées d'informations dans le cadre des mouvements de grève.

## **E) L'interpro**

1. L'action de la CGT s'est, depuis sa création, construite au niveau territorial et professionnel. Le SNMH s'inscrit pleinement dans l'activité interprofessionnelle.
2. Conformément aux décisions du dernier congrès de la CGT-Culture, un certain nombre de camarades du SNMH milite déjà régulièrement avec les structures interprofessionnelles, au sein des unions locales et des unions départementales.
3. Cependant, les militants devront trouver le juste équilibre afin que leur activité interpro ne se fasse pas au détriment de notre champ revendicatif.

## **F) Formation, information et communication**

1. De nombreux stages sont organisés par la CGT-Culture, les UD, les UL... Chaque syndiqué a droit à 12 jours de formation syndicale.
2. Ce droit à la formation est un droit qu'il faut faire vivre.
3. Une formation solide et efficace est aussi indispensable à la vie syndicale qu'à la vie professionnelle. Le meilleur moyen de se défendre est de connaître les rouages de l'administration et les possibilités d'action offertes par le syndicat.
4. La formation des responsables de sections et de syndicats est primordiale. Si le syndicalisme CGT est connu pour être indépendant et combatif, il est aussi et surtout connu et apprécié pour sa bonne connaissance technique et sa maîtrise des textes juridiques, des procédures...
5. C'est aussi donner aux nouveaux (elles) militant(e)s, qui souhaitent s'investir efficacement, les bases nécessaires qui leur éviteront la sensation d'être jeté dans la fosse aux lions.
6. La communication est également un enjeu majeur pour sensibiliser et convaincre le plus grand nombre.

7. Les moyens de communication sont nombreux (journaux, tracts, internet, fax, courriel, heure mensuelle d'information syndicale...). Privilégier un moyen plutôt qu'un autre serait une erreur. Il faut se donner les moyens de tous les utiliser.
8. Le journal Monuments Infos (envoyé à tous les salariés du CMN) a trouvé un nouveau souffle avec la parution d'au moins cinq numéros par an. L'élan insufflé ses deux dernières années doit se poursuivre.
9. La création d'un courrier "snmh.actu" en 2007, et destiné uniquement aux syndiqués doit continuer afin qu'un lien privilégié entre le syndicat et les syndiqués s'instaure. Il serait en effet dommageable que les salariés ayant fait la démarche de se syndiquer aient le même degré d'information que l'ensemble des salariés via le seul Monuments Infos.

## **G) Trésorerie**

1. Depuis le dernier congrès, malgré la décentralisation de monuments qui auraient pu être une perte conséquente de syndiqués, le nombre de syndiqués s'est maintenu, et aurait même progressé si nous étions restés à périmètre constant.
2. La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital au financement de l'organisation. Elle garantit son indépendance.
3. La cotisation fixée statutairement à 1% du salaire net hors prime est un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise ainsi proportionnellement à ses revenus.
4. Il est possible de régler par l'intermédiaire du PAC (prélèvement automatique des cotisations). Ce mode de règlement permet une gestion simplifiée de la trésorerie et a largement été étendu ces dernières années.
5. Le trésorier du SNMH, aidé des trésoriers de sections, doit veiller à ce que chaque syndiqué verse ce 1% et à la régularité des règlements.
6. Son rôle doit se voir renforcé. Il doit être un interlocuteur privilégié auprès des syndiqués et des sections et dynamiser la syndicalisation et la vie syndicale (création et renouvellement de sections, tenue de fichiers, contacts réguliers avec les sections...).
7. Un rapport annuel des comptes doit être présenté à la commission exécutive.
8. Pour une meilleure gestion, la trésorerie du SNMH est centralisée au siège.
9. Le SNMH-CGT se charge au niveau national, par l'intermédiaire de la CGT-Culture, du règlement des structures de la CGT : UD et UL. Nous nous devons de verser les cotisations dues correspondant géographiquement à ces différentes structures.

