

É d i t o r i a l

COMBATTRE LA PRÉCARITÉ.

La victoire de la jeunesse et des salariés unis contre le CPE est incontestablement un bol d'air frais pour le mouvement social et un sérieux coup de frein aux politiques de régression sociale du gouvernement, ne boudons pas notre plaisir.

L'unité d'action de tous les syndicats de salariés et des principaux syndicats étudiants a permis une très forte mobilisation qui a culminée les 28 mars et 4 avril avec plus de 3 millions de manifestants battant le pavé.

Unité d'action qui avait manqué pendant le conflit sur les retraites en 2003 au lendemain d'une manifestation qui avait rassemblé plusieurs millions de salariés.

Mais la forte mobilisation des étudiants auto-organisés dans les facs et les lycées à permis de maintenir la pression sur des secteurs syndicaux plus aptes à faire des compromis avec le patronat et le gouvernement.

Malgré cela le mouvement n'a pas pu faire d'une pierre deux (ou trois) coups en continuant sur sa lancée pour faire tomber la totalité de la loi sur l'égalité des chances et le CNE qui restent de très grave coups portés au code du travail et aux droits des travailleurs.

De nombreux combats restent à mener et si nous n'avons pas pu faire tomber le CNE dans la rue une bataille judiciaire est en train de se mettre en place pour casser ce contrat qui déroge à tout un tas de droits du salarié.

Autre terrain de solidarité dans lequel nous nous devons d'intervenir, puisqu'il participe lui aussi à la précarisation de l'ensemble de la société c'est la solidarité avec les sans-papiers et les travailleurs immigrés visés par la nouvelle Sarkozy sur l'immigration choisie qui veut choisir les bons immigrés et précariser encore plus les plus démunis. C'est pourquoi nous vous appelons à vous mobiliser pour faire barrage à cette loi en manifestant et en signant la pétition : unis contre une immigration jetable.

Après la victoire du non lors du référendum sur la constitution européenne et la victoire contre le CPE, il est temps de donner le coup de grâce définitif aux politiques néo-libérale et répressive, pour construire une société plus juste et plus solidaire nul doutes que d'autres occasions se présenteront à nous pour faire passer le message : que nous ne voulons plus de cette société de précarité ! !

Ca bouge chez Monum !

10 mai 2006, **le Palais Royal** est fermé à la suite d'une nouvelle agression sur un agent du site. Grève votée à l'unanimité. Les revendications des agents reposaient sur des problèmes de sécurité et d'effectif.

Le Centre des Monuments Nationaux a été favorable à des travaux de sécurisation (éclairage, renforcement du dispositif de l'accueil) mais en ce qui concerne le sous-effectif, elle tend à diminuer l'amplitude horaire du monument. Cela préfigure de ce qui va se passer sur nombre de monuments : à défaut de l'effectif suffisant, le service public en sera restreint.

Dans la matinée du jour de grève, une délégation du personnel accompagnée du SNMH-CGT a été reçue par un représentant du cabinet du ministre. Il est évident que les grilles fermées du Palais Royal, sous les fenêtres du Ministre, n'est pas du meilleur effet et encore moins pour les restaurateurs dont les terrasses n'ont pas pu s'étendre dans le jardin.

Les agents en levant le préavis de grève ont néanmoins rappelé leur détermination à voir des modifications de leurs conditions de travail et veilleront à les voir aboutir.

Ca ne bouge pas chez Monum !

Novembre 2005, quatre **jardiniers vacataires** sur cinq sont permanisés au domaine national de Saint-Cloud. Le président s'engage à donner une réponse sous quinze jours concernant le cinquième. Sept mois plus tard, on attend toujours une réponse et ce n'est pas faute d'avoir reposé le problème oralement et par écrit. Vacataire depuis 1997, ayant plafonné parfois jusqu'au temps plein, contrats reconduits de mois en mois, le besoin et la compétence de l'agent ne sont plus à démontrer.

Lors du conseil d'administration du 19 décembre 2005, 19 créations de poste étaient annoncées...Sauf que six **médiateurs culturels** ne seront pas reconduits dans leurs contrats et que l'échéance est entre juin et décembre. Les médiateurs culturels ont saisi leurs administrateurs respectifs plutôt favorables à les garder. Rien n'y fait. Ils saisissent la DRH, pas de réponse. Ils se tournent enfin vers les organisations syndicales qui écrivent au président pour un entretien avec deux représentants des médiateurs. Un courrier a été adressé au Président le 6 avril. Après de longs attermoiments de la part de l'administration et de nombreuses relances de notre part, rendez vous a été pris pour le 8 juin soit 3 semaines avant l'échéance de certains contrats. C'est une technique comme une autre et ça s'appelle jouer contre la montre !

Il me semblait qu'il y avait une règle d'or dans l'administration : qu'elle se devait de répondre à tout courrier écrit qui lui était adressé. J'avais cru entendre parler d'un concept : le dialogue social. J'avais cru comprendre que les ressources humaines pouvaient aider à orienter des agents en fin de contrat... Mais cela n'était peut-être qu'un rêve, une autre réalité où des personnes ayant des charges, des responsabilités familiales et ayant travaillées quotidiennement au CMN durant cinq années auraient eu droit à un peu de considération...

Ce que l'on sait en tout cas c'est que le CMN a une véritable force : celle de l'inertie !

Le 10 juin, ensemble pour la défense des services publics

Les politiques mises en œuvre par le gouvernement organisent :

- le démantèlement des services publics de l'Etat,
- le transfert massif de compétences et de charges aux collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales sont mises en demeure d'effectuer des choix qui conduiront soit à la hausse vertigineuse de la fiscalité locale soit à la baisse du niveau de service assuré, et à l'externalisation.

Emboîtant le pas à ces politiques, le MEDEF mène campagne pour la suppression du statut général de la fonction publique, la réduction des budgets de l'Etat et des collectivités territoriales, l'accélération de la privatisation des missions.

Tout ceci se traduit, dans les champs de l'éducation, de la recherche et de la culture par ;

- La réduction massive de l'emploi, ainsi l'éducation nationale connaît une nouvelle suppression de 5.800 postes dans les premier et second degrés
- le transfert des personnels TOS et de leurs missions,
- des mises en concurrence avec des organismes privés ; Si le ministère de la culture connaît déjà ces dérives avec le développement des associations, des fondations, du mécénat, cette privatisation des missions cherche à s'imposer dans la formation professionnelle pour adulte (Afp) mais aussi dans les œuvres universitaires.

Conscients que la délégation de missions de service public à des sociétés privées ne profite que trop rarement aux bénéficiaires, qu'elle se fait systématiquement au détriment du service rendu ainsi que des salariés, les usagers soutiennent les luttes qui se développent dans de nombreux secteurs.

Pour la Ferc-Cgt (Fédération éducation, recherche, culture), une autre politique s'impose qui garantisse :

- la pérennité et le développement des missions et des services publics,
- l'égalité d'accès de tous et sur l'ensemble du territoire à ces services
- une démocratisation du fonctionnement des services publics ce qui doit se traduire par l'octroi de droits nouveaux pour les usagers-citoyens comme pour les personnels, et des espaces d'intervention dotés de réelles prérogatives.

**Dans un cadre de reconquête des services publics :
la FERC-CGT appelle ses syndiqués, les salariés à participer aux différentes
manifestations organisées dans les départements le samedi 10 juin.**

10 mai 2006 Nos ancêtres les ... esclaves !

Le 10 mai est devenue une journée nationale de commémoration reconnaissant l'esclavage comme crime contre l'humanité suite à la loi Taubira du 10 mai 2001.

A cette occasion, la Confédération Générale du Travail a organisé à Montreuil une journée sur le thème «Esclavage et colonialisme connaître l'histoire pour éclairer l'avenir». Plus de 700 personnes auront participé à cette journée dont une trentaine de la CGT-Culture. Différents intervenants ont été invités dont notamment MM. Marcel Dorigny et Edouard de Lépine, historiens et membres du Comité pour la mémoire de l'esclavage.

Ce fut surtout l'occasion de se tourner vers cette page sombre de l'histoire de France. Si l'esclavage fut définitivement aboli le 27 avril 1848, il y eut une première tentative en 1794 qui connut une révolte à Haïti; mais en 1802, ce cher Napoléon Ier rétablit l'esclavage pour plaire à sa douce et tendre Joséphine.

La traite négrière qui vécut ses belles heures entre le 17^{ème} et le 19^{ème} siècle n'inventa pas l'esclavage mais lui donna une dimension industrielle et aura fait pas moins de 10 millions de morts. Difficile de rendre en quelques lignes

comment des hommes ont réduit d'autres hommes à la condition animale. On évaluait un esclave comme on évaluait un cheval. Les familles étaient séparées, les enfants retirés à leurs mères, les femmes violées, on les frappait, on avait droit de vie ou de mort sur eux, ils étaient parqués dans les

l'appropriation de terre où l'on faisait travailler les autochtones sous la contrainte, avec des mauvais traitements, allant parfois même jusqu'aux massacres et à la cruauté. L'objectif était clair : le rendement par la terreur.

Cette journée du 10 mai est un enjeu de société. C'est à partir de l'esclavage, et pour s'en justifier, que les théories basées sur une infériorité de races sont apparues. Théories qui ont connu leur paroxysme sous le régime nazi qui connaît aujourd'hui encore certains relents.

Si hier, on évaluait plus un homme étranger à sa force physique, M. Sarkozy souhaite désormais l'évaluer à ses diplômes.

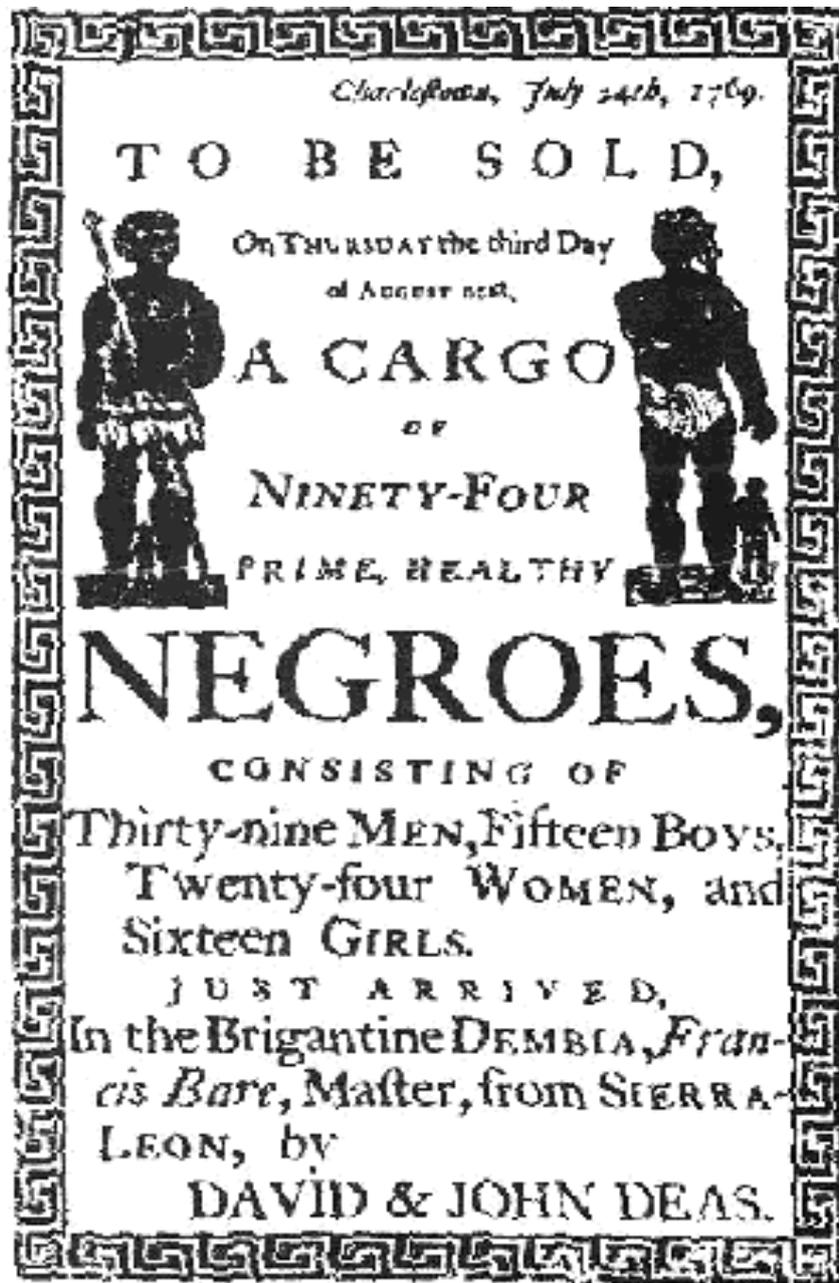
Si aujourd'hui, l'esclavage officiel a disparu, tout le monde connaît l'esclavage moderne dans les ateliers clandestins, dans certaines ambassades...

Cette journée du 10 mai fut une première initiative, une prise de conscience d'une partie de notre histoire

oubliée et pourtant présente dans notre quotidien. En effet, les discriminations raciales (emplois, logements...), la ghettoïsation des populations sont l'héritage et le quotidien de ce passé pour lequel la page n'est pas encore tout à fait tournée.

navires où beaucoup mouraient... C'est peut-être cet aspect positif de la colonisation que les députés français ont voulu faire passer à travers le texte concernant le rôle positif de la colonisation.

Si l'esclavage était l'appropriation d'individus, le colonialisme fut



Nos congés payés ont 70 ans

5 mai 1936, le Front Populaire gagne les élections législatives, ce qui procure un immense espoir dans le monde du travail. Immédiatement, 2 grèves démarrent, l'une au Havre, l'autre à Toulouse, toutes deux pour le même motif : licenciement de militants syndicaux coupables d'avoir chômé le 1^{er} mai. Ces 2 conflits seront réglés rapidement : réintégration des licenciés, droit d'arrêter le travail le 1^{er} mai.

Le mouvement s'étend dans tout le pays prenant la forme d'un immense mouvement populaire.

Au mois de juin, les statistiques comptabiliseront 12.412 grèves, dont 8.941 avec occupation des locaux et 2 millions de grévistes.

Le 7 juin, gouvernement, patronat et syndicats signent les accords de Matignon. Les salaires seront augmentés, en moyenne, de 12 %. Là où la grève se poursuit encore, et ce, dans de nombreux

secteurs, l'augmentation atteindra pour les salaires les plus bas (femmes et jeunes) 40 à 50 %.

La liberté syndicale gagne en garantie : aucune sanction à l'encontre des grévistes, institutions des délégués d'atelier dans les établissements comptant plus de 10 salariés, légalisation des conventions collectives ; l'isolement de l'ouvrier ou de l'employé face au patron est désormais brisé.

Mais ce qui reste, sans doute, la plus grande avancée sociale obtenue par ces générations, c'est ce qui était, de l'avis du patronat,

le plus inenvisageable, le plus irresponsable, ce qui, à coup sûr, ruinerait les entreprises, voire le pays tout entier : **la réduction du temps de travail à 40 heures hebdomadaire et 2 semaines de congés payés.**

Une grande première dans l'histoire sociale française et pourtant, les grèves ne s'arrêteront pas. Comme si, tous, au-delà des acquis, avaient voulu témoigner de leur participation à l'avènement d'une liberté qu'on ne leur reprendrait plus. Ainsi, le secteur des assurances, fortement féminisé,

30 juin, les coiffeurs en grève viendront raser gratis les ouvriers qui occupent les chantiers navals. Le 28 juin, dans le métro parisien les femmes se réunissent pour contester la convention qui a établi l'inégalité des salaires entre hommes et femmes. Cette revendication « à travail égal, salaire égal » pas du tout d'actualité, non seulement dans la société mais également dans le monde du travail, devra encore attendre quelques dizaines d'années avant de se voir intégrée dans les programmes et mots d'ordre syndicaux.



Le 14 juillet, des manifestations de victoire sont organisées alors que l'on enregistre encore 1.500 entreprises en grève dont 600 occupées et plus de 160.000 grévistes. Les photos de Willy Ronis témoignent de tous ces moments de joie, d'espoir et de solidarité.

Aujourd'hui, lorsque gouvernement et MEDEF reviennent

sur les 35 heures, suppriment un jour férié au titre de la solidarité, tentent de dépecer le code du travail, diminuent notre pouvoir d'achat, on peut légitimement s'interroger sur la réaction qu'auraient pu avoir nos anciens face à ces attaques. Comme bon nombre d'employés aujourd'hui, ils étaient sous-payés, ils avaient peur, ils étaient isolés, pourtant, dès que le joug s'est desserré ils ont osé se redresser, se tenir debout, et rien que pour ça, je leur tire mon chapeau et leur dis merci.

peu syndiqué, se met en grève le 9 juin. Les grands magasins parisiens s'organisent en comité inter-magasins qui se réunit tous les matins au Printemps. Situation explosive dans la métallurgie où la grève est quasi générale. Le 12 juin, les ouvrières des Conserveries de Concarneau donnent le coup d'envoi de la grève. Elles vont d'usine en usine et finissent par entraîner l'ensemble du port, puis tout le département du Finistère. Le 26 juin, 2.500 ouvriers de la construction navale à Saint-Nazaire arrêtent le travail. Ils ne le reprendront que le 2 août ! Le

Décentralisation

Lors du conseil d'administration, une liste de la situation des monuments décentralisables a été remis en séance.

Demande de transfert d'une collectivité territoriale	
Château du Haut-Koenigsbourg (1)	Département du Bas-Rhin
Abbaye de Jumièges (1)	Département de la Seine-Maritime
Abbaye de Silvacane (1)	Commune de Roque d'Antheron
Château de Chaumont (2)	Région Centre
Hôtel de Lunas (3)	Région Languedoc-Roussillon

Demande d'information d'une collectivité territoriale	
Château de Cadillac	Département de la Gironde Commune de Cadillac
Abbaye de la Sauve-Majeure	Département de la Gironde Commune de la Sauve Majeure Communauté de communes du Créonnais
Château de Bussy-Rabutin	Région Bourgogne
Château de Chateauneuf-en-Auxois	Région Bourgogne
Maison Ernest Renan	Département des Côtes d'Armor
Forteresse de Salses	Région Languedoc-Roussillon
Abbaye de Beaulieu-en-Rouergue	Département du Tarn et Garonne
Chapelle des Carmélites	Commune de Toulouse
Site de la Graufesenque (4)	Commune de Millau
Maison du Maréchal Foch à Tarbes	Commune de Tarbes
Château de Carrouges	Département de l'Orne
Monastère de Saorge	Département des Alpes-Maritimes Commune de Saorge
Château de Tarascon	Commune de Tarascon
Les Fontaines Salées	Région Bourgogne

Monuments Etat faisant l'objet d'une convention CMN ayant une demande d'information d'une collectivité	
Cité d'Olbia	Commune de Hyères
Collections du château de Randan (2)	Région Auvergne

(1) Demande de transfert accompagnée de projet

(2) Délibération de la région, mais la demande ne sera transmise qu'à la fin du 2^{ème} trimestre 2006

(3) Demande de transfert sans projet

(4) La collectivité est candidate mais n'a pas encore transmis sa demande

Cinq monuments sur la quarantaine initiale sont pour ainsi dire surs d'être décentralisés, il s'agit bien évidemment du Haut-Koenigsbourg, de Jumièges, de la Silvacane, de Chaumont et de Lunas.

Pour rappel, la CGT avait défendu mordicus les monuments lors du CTP CMN et avait adressé un courrier au Ministre de la Culture à la suite du comité technique

partitaire ministériel de décembre 2004.

La CGT-Culture avait également envoyé un courrier aux présidents de conseils généraux et de régions ainsi qu'à la presse dénonçant ainsi le marché de dupes que constituait cette décentralisation des coûts et non des moyens.

Lors du conseil d'administration du 27 avril, le CMN a déclaré que concernant le Haut-Koenigsbourg

et l'abbaye de Jumièges, des promesses avaient été faites de respecter les obligations de service public et la qualité des projets culturels ainsi que des conditions pour les agents. Il s'agit désormais d'être vigilants à ce que les transferts à venir ne se fassent pas au détriment du personnel.

Le SNMH-CGT se tient à la disposition des agents concernés par le transfert des monuments.

Pour une déconcentration

«décontrasté»!

Alors que le Centre des Monuments Nationaux a ouvert un vaste chantier concernant la déconcentration s'opérant en 5 étapes et où la concertation avec les agents et les organisations syndicales n'était prévu qu'à l'étape 4 (bref, en fin de parcours), **le SNMH-CGT a adressé au Président du CMN un courrier le 14 avril dernier afin d'ouvrir la concertation en amont.**

C'est dans ce contexte qu'une réunion s'est tenue le vendredi 12 mai entre le CMN le SNMH-CGT et la CFDT.

Les enjeux de la déconcentration

C'est une nouvelle organisation déconcentrée qui a déjà commencé à se mettre en place dans l'établissement au travers des pôles. Cela aura une incidence tant sur l'organisation dans les monuments qu'au siège, l'Hôtel de Sully. La gestion de tâches (financières, ressources humaines...) habituellement dévolue au siège seront amenées à être transférées à des échelons déconcentrés (monument, région ou interrégion). Reste à savoir ce qui relève du siège, du monument ou de l'échelon déconcentré et de l'impact que cela aura sur les agents : évolution et devenir professionnels, mobilité, formation et information des agents, définition des responsabilités au niveau des monuments, des échelons déconcentrés et du siège.

Ce qui se prépare

La déconcentration passe par 5 étapes :

- **étape 1** : partage des tâches entre les différents échelons (siège, interrégion ou région, monuments) ;

- **étape 2** : déterminer le nombre d'échelons et leurs territoires respectifs ;

- **étape 3** : définir une organisation type de l'échelon déconcentré ;

- **étape 4** : établir le cadre de la concentration interne, avec les agents et les organisations syndicales, et externe avec la tutelle ;

- **étape 5** : modifier le statut de l'établissement et constituer formellement les échelons déconcentrés.



Le premier objectif est une redéfinition du partage des tâches entre le siège et les échelons déconcentrés (siège, structures régionales ou interrégionales et monuments). Cela passe par :

- une clarification de l'organisation des fonctions sur place ;

- une clarification des procédures dans le cadre de l'expérimentation ;

- la préparation de la déconcentration de l'émission des titres de recettes au 1^{er} janvier 2006 ;

- la préparation de l'installation d'un agent comptable secondaire recruté au 1^{er} janvier 2006.

A ce jour, la première étape

est arrivée à terme et a pour conclusion la répartition des responsabilités :

- **siège** : définition et conception de la stratégie de l'établissement, animation du réseau des échelons déconcentrés, évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques ;

- **échelon déconcentré** : opérateur territorial ayant compétence au niveau déconcentré sur les orientations stratégiques nationales, animation du réseau de monuments de son ressort, assure les missions de gestion ;

- **monument** : application des orientations définies par l'échelon déconcentré.

L'expérimentation concernant les **ressources humaines** s'approfondit avec le **transfert de compétences accrues dans le domaine de l'allocation des heures de vacation**. En plus de vouloir déconcentrer la gestion des ressources humaines, le CMN projette également de déconcentrer le dialogue social et donc tend vers des CTP locaux (risques de problèmes en matière de gestion des ressources humaines en termes de cohérence, de division, de concurrence...).

Etape 2: phase de découpage et de regroupement.

Un périmètre des pôles doit être établi. Le **Languedoc-Roussillon**, **l'Ile-de-France** ont poursuivies en 2005 leurs expérimentations, et un nouveau chantier pilote voit le jour au **Mont-Saint-Michel**.

La déconcentration se fera au travers de 7 pôles dont l'Ile-de-France qui en représenterait deux (intra et extra-muros) en raison de sa concentration de monuments et de son extension vers des monuments isolés (Pierrefonds, Reims...). Les critères prévalant à l'élaboration seront tant quantitatifs que qualitatifs : une petite équipe

travaillera sur une quinzaine de monuments regroupés en fonction de leur fréquentation, de leurs projets, de leur «proximité» respective.

Et les agents dans tout ça ?

Le CMN dit aller vers de la professionnalisation et de la spécialisation. Soit. Mais dans quelles conditions ?

Quel plan de formation pour accompagner les agents vers de la spécialisation ?

Y-aura-t'il une mobilité imposée aux agents ?

Y-aura-t'il des risques de licenciements si refus de mobilité ?

L'évolution professionnelle pourrait-elle devenir prétexte à des licenciements pour insuffisance professionnelle ?

Quelle implication des agents dans cette évolution de l'établissement si on ne les informe pas ?

Quelle organisation sur les

monuments en l'absence d'administrateur, la responsabilité d'un monument n'étant pas moindre ?

La déconcentration se fera à effectif constant mais avec des recrutements extérieurs. Mise-t'on uniquement sur des départs à la retraite, à des retours aux administrations d'origine dans le cas de détachement ?

Spécialisation et professionnalisation sans valorisation salariale, ou peut être pour certaines catégories ou certains groupes seulement ?

Il est probablement trop tôt pour répondre à ces questions mais pas pour s'en préoccuper.

Au siège, certains services ne devraient pas être touchés par la déconcentration (Editions, Diffusion, Informatique) alors que d'autres le seraient

(DAF, DRH, DDC). Les agents sont en droit d'avoir une information régulière et transparente des prochaines évolutions à venir. Le SNMH-CGT a demandé des réunions de services régulières, un plan de formation accompagnant leur évolution professionnelle, une transparence des avis de vacance sur l'ensemble du territoire et si nécessaire un remplacement dans la sphère culturelle.

A l'heure des discussions, il semblerait que plus de la moitié des agents du siège auront un poste sur Paris (soit au siège, soit dans l'un des pôles franciliens). Il est nécessaire que le CMN s'informe sur le désir de mobilité des agents afin de pouvoir se projeter dans la mise en œuvre de la déconcentration.

Une prochaine réunion devrait se tenir courant juin ou début juillet.

Conseil d'administration du 27 avril

Gros plan sur le contrat de performance

La LOLF (loi organique relatives aux lois de finances) prévoit la mise en place d'un contrat de performance, axe prioritaire de cette réforme. En d'autre terme : «Comment obtenir la plus grande performance avec le moins de coûts possibles ?».

Ah ! Décentralisation, quand tu nous tiens ...(par le porte-monnaie)...

L'établissement navigue actuellement à vue en raison, notamment, de la décentralisation qui remet en cause le périmètre géographique et les conséquences financières qui en découlent : recettes (départ du Haut-Koenigsbourg et de ses 1,4M d'euros de bénéfice net : snif)

et dépenses des monuments restants, la majeure partie des transferts devant intervenir le 1^{er} janvier 2007. Il faudra donc que la subvention de fonctionnement du CMN soit accrue à due concurrence afin que l'impact financier du transfert soit soutenable financièrement. Mais le sera-t'elle vraiment ? En effet, les départs de Chambord et des Tuileries ont diminué le taux d'autofinancement du CMN. C'est bien ce qu'avait dénoncé la CGT avant même leurs départs effectifs...mais le destin de Cassandre n'a t'il pas été de ne jamais être crue à l'annonce de ses oracles...?

Lorsque le clergé s'en mêle : «Les marchands du Temple» Acte II

Voici une nouvelle réforme qui arrive concernant le code général des propriétés des personnes publiques et plus particulièrement l'utilisation des édifices affectés au culte. Les marchands du temple (le CMN) ne seront pas chassés mais «seulement» ponctionnés par le versement d'une redevance domaniale dont le produit peut être partagé entre la collectivité propriétaire et l'affectataire. Cela concerne 11 cathédrales dont les activités dégagent un résultat global de 761 866 euros mais 4 d'entre elles exposent un résultat déficitaire à hauteur de 202 575

euros. Le risque financier risque d'être important...et don Camillo de revenir à la charge...

Les maillons faibles du CMN ?

Le CMN connaît une dépendance vis-à-vis des **recettes de droit d'entrée totalement incertaines** d'une année sur l'autre et à l'égard de quelques sites alors qu'elles représentent **70% des ressources propres** de l'établissement.

Parallèlement, les dépenses s'alourdissent :

-la masse salariale qui tend à croître sur le budget de l'établissement (52,2%) ;

-certaines activités connaissent un fort déficit notamment les activités éducatives ;

-certains monuments sont structurellement déficitaires. *«Alors même que l'activité de l'établissement est par essence saisonnière, l'absence d'une réelle saisonnalisation de l'ouverture des monuments creuse ainsi le déficit».*

Doit-on en déduire que les mesures à venir pour diminuer les coûts de la masse salariale (emplois, salaires), seront la disparitions de certaines activités (et donc emplois) et la fermeture de monuments en basse saison ?

Petites ritournelles

Voici une petite ritournelle qui apparaît principalement dans le rapport d'activité 2005 (pas moins de quatre fois sur trois pages) et qui réapparaît dans le contrat de performance : «Marges de manœuvre financières limitées pour l'établissement», en d'autres termes : serrons nous la ceinture. Et le CMN de reprendre à son compte une ritournelle qui nous est familière : *«l'insuffisance des effectifs affectés d'accueil et de surveillance mais aussi de jardiniers contraint l'établissement à inscrire des crédits de vacation supplémentaires».* Soit au total, 2,13M d'euros affectés au titre des vacations.

L'entretien des monuments peut également conduire l'établissement à assumer des charges supplémentaires pesant sur les équilibres financiers qui risquent par ailleurs d'être fragilisés par les modifications du périmètre d'activité.

«Diagnostic stratégique : analyses forces, faiblesses, opportunités, menaces» Brrrr, tout un programme

Le CMN va tendre à augmenter la fréquentation des monuments mais également en matière domaniale et commerciale. Mettre ainsi des campagnes de communication, développer l'offre de location et de tournage et (oh surprise !) revoir la politique tarifaire (alors qu'on voit déjà des augmentations à tous les CA).

C'est dans ce chapitre que l'on parle de la maîtrise d'ouvrage sans pour autant connaître les moyens humains et financiers alloués.

C'est aussi la déconcentration qui est considérée comme un point fort sans que quiconque dans l'établissement ne sache où l'on va (excepté bien entendu quelques rares privilégiés).

Nous vous donnons un extrait de ce que l'on peut lire dans ce contrat de performance et qui se suffit à lui-même pour voir l'idéologie à venir du service public et de la politique d'ouverture et d'accueil des monuments :

«La stratégie d'ouverture globale des monument est déconnectée de la saisonnalité de la demande tandis que le statut des personnels permanents rend difficile la flexibilité de cette ouverture. Ainsi, la quasi totalité des monuments du CMN ouvert à la visite le sont toute l'année, quels que soient la situation géographique du monument et son volume de fréquentation en basse saison.

Or, pour certains monuments, cette ouverture en basse saison implique des pertes économiques importantes – les recettes des monuments ne couvrant pas les dépenses de vacation – alors

même que le nombre de personnes accueillies pendant cette période est relativement faible. Cette situation est d'autant plus problématique que des besoins en personnels se font sentir sur des sites à plus forte fréquentation et à plus faible saisonnalité, dégradant ainsi la qualité du service. Dès lors, ne pouvant assumer ses missions de service public, l'établissement se trouve contraint de réduire les amplitudes horaires d'ouverture ou de diminuer carrément son offre.

Une ouverture plus ciblée des monuments permettrait non seulement d'améliorer les résultats économiques des monuments sans mettre à mal l'accueil des publics mais également de pouvoir optimiser l'allocation des effectifs d'accueil et de surveillance.»

En d'autres termes le sous effectifs et l'absence de rentabilité de certains monuments amèneront à la fermeture de ces monuments non-rentables en basse saison et la mobilité des agents qui y sont affectés sur d'autres monuments.

Le CMN s'en frotte déjà les mains...

D'ici à 2010, près de 50 agents de l'Etat et 90 contractuels atteindront l'âge de la retraite ce qui représente pour le CMN une opportunité en termes de renouvellement des équipes et ce qui devrait faire baisser le poids de sa masse salariale grâce à un rajeunissement du personnel. Ce que le CMN par ailleurs conclut (ou plutôt titre) comme «gains économiques appréciables et renouvellement des équipes sont les deux grands bénéfices que le CMN peut tirer des départs massifs à la retraite des dix années à venir».

Bref, sans éléments probants, et en guise de conclusion, on nous assène que la réforme tend à des gains d'efficacité et de qualité de travail et à des gains financiers par économies d'échelle. Allons, soyons bons joueurs, on leur accorde notre confiance sur le deuxième point.

STATUT DES CONTRACTUELS : L'OUVRAGE DE PENELOPE OU LA COURSE DE L'ESCARGOT

Jeudi 4 mai 2006, une réunion sur la réforme du statut des contractuels se tenait à l'Hôtel de Sully entre les organisations syndicales, le Centre des Monuments Nationaux (CMN) et le Ministère de la Culture représenté par le service du personnel et des affaires sociales (SPAS). Celle-ci n'avait pour but que de présenter la construction juridique du futur statut.

Retour vers le passé

1999, première demande de la CGT pour revoir le statut des contractuels du Centre des monuments nationaux. A l'époque, le président Jacques Renard n'avait pas souhaité ouvrir ce dossier disant ne pouvoir mener deux chantiers de front à savoir la réforme du statut et l'ARTT.

2001, le CMN ouvre enfin les négociations sur une réforme du statut.

De longues années s'écoulent jusqu'à aujourd'hui, ponctuées de réunions plus ou moins régulières (parfois jusqu'à un an d'intervalle). A ce jour, cela faisait onze mois qu'aucune concertation n'avait eu lieu.

Alors qu'entre 2003 et la mi-2005, les négociations entre la direction du Centre des monuments nationaux et les organisations syndicales avaient avancé concernant différents points (texte du statut, fiches métiers, grille salariale), le projet d'un nouveau statut semble encore loin de voir le jour.

Le statut passera par décret

L'une des premières revendications de la CGT quant au statut est qu'il ait une assise réglementaire forte – via un décret- comme cela se pratique

dans nombre d'établissements publics. Il est aujourd'hui acté que le statut des contractuels aura pour base réglementaire un décret en conseil d'état concernant les dispositions statutaires et sur les dispositions dérogatoires au décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'état. Les différentes indemnités existantes au CMN feront partie d'un décret indemnitaire, la grille de rémunération d'un arrêté d'échelonnement indiciaire et certaines dispositions réglementaires non dérogatoires du décret du 17 janvier 1986 d'un arrêté spécifique. Relèveront d'un vote du conseil d'administration un certain nombre de dispositions déjà précisées dans des textes réglementaires ou législatifs. La direction du budget ainsi que la direction générale de l'administration et de la fonction publique ont été saisies de ces textes.

Grille salariale et déroulement de carrière

Aucune information n'a été transmise concernant la nouvelle grille salariale ni sur le déroulement de carrière. Il y a un an, nous avions juste droit à une présentation de l'analyse de la grille existante et d'une nouvelle proposition de cette grille où les groupes seraient maintenues alors que les niveaux 1 et 2 disparaîtraient au profit de 3 échelles afin d'un meilleur déroulement de carrière au sein d'un même groupe d'après le CMN et qui, par ailleurs, annonce une grille salariale plus avantageuse. **Reste à savoir pour qui !** D'après la CGT, ce nouveau dispositif sera plus complexe, plus contrôlé et cela freinera la carrière de l'agent. Les propositions de la grille salariale du CMN (soi-disant plus avantageuse mais en tout état de cause réellement secrète) ont été

soumises à la direction du budget.. Des négociations discrètes entre le CMN et le Budget sont donc menées sur cette grille salariale. Nous savons donc qu'il y a une nouvelle grille salariale, nous savons que des contacts ont lieu entre le CMN et le Budget. Mais le secret est volontairement bien gardé sur le contenu de la grille. Nous serons mis devant le fait accompli. Bravo pour la conception du dialogue social de nos dirigeants politiques et de leurs représentants au MCC.

Fiches métiers

Concernant les fiches métiers, certains agents ont pu participer à des groupes de travail afin d'identifier leurs missions, leurs tâches, leurs objectifs alors que pour certains métiers aucune concertation avec les agents n'a eu lieu. Mais l'égalité de traitement se retrouve finalement dans la finalité des fiches : un mécontentement de voir ces fiches ou incomplètes ou bien fourre-tout. Une **réunion de présentation** de ces fiches aura lieu **le 7 juin prochain** et nous nous tenons à la disposition de ceux qui souhaiteraient connaître leur fiche métier.

Quelles possibilités de concertation et de négociation aurons-nous sur ces fiches, alors même que le comité de pilotage les a validé... Là encore, le CMN nous met devant le fait accompli nonobstant le dialogue social.

Ce que la CGT revendique

La réforme du statut des contractuels doit être l'occasion d'une revalorisation des salaires. Il en va ainsi de certains agents en bas de grille qui se sont vus l'été dernier rémunérer à un indice supérieur à leur point d'indice réel afin de ne pas être sous le SMIC et ce, après plusieurs années d'ancienneté.

Au fil des ans et avec l'évolution du CMN, nombre d'agents se sont professionnalisés et ont vu leurs métiers évoluer. Il est nécessaire que leurs métiers et leurs salaires soient également revalorisés. Cela suppose également un meilleur déroulement de carrière prenant en compte les évolutions des métiers.

Cela fait cinq années que les négociations sur une réforme du statut des contractuels ont été ouvertes. C'est long, bien trop long. Néanmoins, tout comme Pénélope, épouse d'Ulysse, aura su terminer son ouvrage après de longues années, le statut des contractuels finira par aboutir. La fidélité des salariés au CMN sera-

t-elle récompensée par un marché de dupes ? Il serait regrettable que le statut arrive sans que les agents n'aient pris part à ce qui relève de leur travail quotidien, de leurs rémunérations et de leurs carrières.

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Carcassonne

Secrétaire	Anne Cathala	tel:04.68.11.70.70
Adjoint	Frédérique Aufferman, Roger Ricciutti	fax:04.68.11.70.71
Trésorier	Jean-Louis Gasc	
Membres bureau	Pascale Gorry, Régine Stasse, Cathy Laemle, Sébastien Durand, Amancio Requena; Patrick Lafargue, Fabienne Calvayrac, Adèle Aufferman, Véronique Barthe, Véronique Meilland, Jean-Pierre Escadeilhas.	

Carnac

Secrétaire	Annie Leroch
Adjoint	Ludovic Guyomar
Trésorier	Virginie Lepage

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire	Didier Guérin	tel:01.41.12.02.90
Adjoint	Yves Poudevigne, Rauf Dursun	fax:01.47.71.38.20
Trésorier	Sonia Acurio	

Haut Koenigsbourg

Secrétaire	Laetitia Lalière
Adjoint	Stéphane Dif
Trésorier	Sébastien Findeli

Centre Val-de-Loire

Secrétaire	Fatima Chidaine	tel:02.54.51.26.26
Adjoint	Anne Laloe, Monique Chemin	fax:02.54.20.91.16
Trésorier	Pascale Joyeux	tel:02.47.45.42.04
		fax:02.47.45.26

Ile-de-France

Secrétaire	Jean-Elie Strappini	tel:01.40.15.51.70/71
Adjoint	Denis Berry, Nolwenn Boulzennec, Elisabeth Mayeur, Chantal Curtelin	fax:01.40.15.51.77
Trésorier	Colette Leborgne	
Membres bureau	Avila Paquito, Denis Alland, Chantal Pérherin, Elisabeth Daoud	

Poitou-Charentes

Secrétaire	Hervé Michel	tel/fax:05.46.41.56.04
Adjoint	Robert Knutsen	
Membres bureau	Stéphane Jean, Colette Joyeux, François Roubine, Patrick Stammegna, Pierre Thomas	

Sud-Est

Secrétaire	Eléonore Allouche-Guignand	tel:04.67.66.30.60
Adjoint	Chantal Blé-Croa, Anne Levassort	fax:04.67.60.58.31
Trésorière	Denise Rajol	
Membres bureau	Gaby Abellan, Laurence Arias, Sandrine Garbareck, Céline Vidal	

E p h é m é r i d e

Date	Intitulé	Intervenants
03.04.2006	CMN domaine de Saint-Cloud	Méreau, Acurio, FSU, UNSA, FO
10.04.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Delhoume
07.04.2006	Carnac	Méreau, Acurio
13.04.2006	CHS Sud-Ouest	Leroux, Joyeux, Stephan, Méreau
03.05.2006	Visite CHS cathédrale d'Amiens	Méreau
04.05.2006	CMN réunion sur le statut	Monquaut, Gontier, Méreau, Blé-Croa, Delhoume
10.05.2006	Journée UGFF sur le colonialisme	Méreau, Gontier, Leborgne
11.05.2006	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
	CHS Paris Emmerainville	Strappini, Delhoume, Boulzennec, Alland, Perherin
12.05.2006	Arc de Triomphe	Strappini, Acurio
13.05.2006	Joyeux anniverssaire Jean-François!	Tout le SNMH
15.05.2006	Grève Palais Royal	
16 et 17.05.2006	Commission exécutive SNMH	CE
17.05.2006	CHS Ministériel	Acurio + délégation
19.05.2006	Réunion section Ile-de-France	
19.05.2006	Domaine national de Saint-Cloud	Méreau
23.05.2006	Joyeux anniverssaire Annie!	Tout le SNMH
23.05.2006	Commission exécutive CGT Culture	Gontier, Delhoume, Requena
29.05.2006	AG Azay-le-Rideau	Méreau, Chemin
07.06.2006	CMN statut des contractuels	Méreau, Gontier, Monquaut, Blé Croa
08.06.2006	CHS Centre Est	délégation
09.06.2006	CTP CMN	

Adh é rez... Ré-adh é rez...

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros, correspondant à mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique (1) : OUI NON

Signature :

(1) rayer la mention inutile.