

# Monuments infos

AVRIL 2008

**NON A LA RGPP!**

Numéro 45

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



Manifestation du 20 mars 2008

## SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Le printemps revient et les luttes commencent à bourgeonner de ci de là, ainsi la lutte contre la RGPP et ses conséquences néfastes commence à s'étendre à l'ensemble de la Fonction Publique, alors il va falloir redoubler d'efforts pour faire reculer le gouvernement après les annonces faites le 4 avril que l'éditorial de la **page 2** vous rappelle ; **pages 3, 4 et 5** : une analyse d'un autre volet de la RGPP la (contre)réforme du statut général qui touche aussi bien les fonctionnaires que les contractuels, puisque tous en dépendent ; suit en **page 5** : les résultats des élections de la CAP des adjoints d'accueil et de surveillance dont les élus vont avoir du boulot pour les années à venir pour défendre becs et ongles le statut et les agents de la filière ; toujours dans les CAP, **pages 6 et 7** : celle des contractuels du CMN auxquels nous rappelons quelques droits à faire valoir ; **pages 7, 8 et 9** : on passe au compte rendu du CHS central du 31 janvier qui a notamment abordé les questions de prévention ; toujours dans les CHS, **pages 9, 10 et 11** : le compte rendu du CHS Sud-Est ; vient ensuite **pages 11, 12, 13 et 14** : une analyse (CGT) du projet d'établissement qui nous démontre qu'en cet établissement toutes les préoccupations tournent autour d'une seule chose : le grisbi... , plus léger **page 14** : compte rendu de tournée syndicale du SNMH-CGT en Auvergne ; **page 15** : la tribune est à vous ! Avec un coup de gueule d'un agent contre l'avalanche de coups contre les Fonctionnaires ; **pages 15 et 16** : rubrique juridique avec du nouveau sur les droits à la formation ; **page 17** : les nouvelles brèves mais intenses du CMN ; **page 18** : de belles photos des agents du CMN dans la manif du 20 mars contre la RGPP ; **page 19** : le retour de l'éphéméride syndical et le bulletin pour se syndiquer... C'est fini ? Eh non ! Car en **page 20** il y a une pétition pour que les tickets restos soient enfin étendus à tous les contractuels (vacataires compris) du CMN, pour que finisse cette discrimination faite aux agents de province, qui peuvent adhérer à l'association du personnel mais n'ont pas les mêmes droits que leurs collègues d'Ile de France... Signez massivement ! La suite au prochain numéro...

12, rue de Louvois (2ème étage) 75002 Paris tél : 01.40.15.51.70/71 fax : 01.40.15.51.77  
mail : snmh.cgt@culture.gouv.fr / site internet : www.cgt-culture.fr

# É d i t o r i a l

Le 4 avril dernier s'est réuni pour la deuxième fois le conseil de modernisation des politiques publiques sous la présidence de Nicolas Sarkozy et les annonces officielles qui ont suivies n'ont vraiment rien pour nous surprendre. Nos pires craintes se trouvent ainsi confirmées; le ministère de la culture sera bientôt réduit à un ministère croupion, resserré autour de trois vagues directions générales et un non moins vague secrétariat général en lieu et place des 10 directions centrales actuelles. Les musées actuellement sous statut SCN (Service à Compétence National) seront érigés, pour quatre d'entre eux (Picasso, Fontainebleau, manufacture de Sèvres et le musée national de la céramique) en Etablissements Publics Administratifs autonomes (EPA). L'Orangerie sera rattaché à Orsay, quand aux autres musées, le rapport précise seulement que leurs liens devront être resserrés et rénovés avec la RMN [sic], sans plus d'explication. A première vue, l'idée d'une gestion directe des musées par la RMN semble avoir été abandonnée, mais on ne sait toujours rien de leur futur statut, en tout cas la disparition de la DMF est de fait acquise.

La filialisation des activités commerciales de la RMN est confirmée, mais visiblement retardée, officiellement pour cause de «complexité juridique», mais sûrement aussi par peur de la réaction sociale des salariés.

Quand au CMN, alors que la direction accusait la CGT de jouer les Cassandre, le rapport confirme bien une nouvelle vague de décentralisation de monuments, par transfert de propriété ou de gestion vers les collectivités locales. La liste définitive des sites décentralisables sera courageusement publiée au mois de juillet, en pleine période de vacances. Enfin, le fameux rapprochement avec la RMN aura bien lieu mais sous quelle forme? Pour l'instant rien d'autre n'a filtré.

Face à la destruction du service public culturel, au démantèlement annoncé du ministère de la culture et au démantèlement du CMN, la CGT-culture et le SNMH-CGT restent plus que jamais mobilisés. Déjà, le 21 février dernier, un millier d'agents du ministère, sont allés sous les fenêtres de Christine Albanel pour exprimer leur opposition à cette politique dévastatrice. Le 14 mars, le musée de l'Orangerie était occupé afin de dénoncer l'externalisation du service de surveillance. Le 20 mars, deux mille personnes, tous secteurs confondus (archéologie, musées, monuments, manufactures, services déconcentrés, archives, bibliothèques...) sont venus à la manifestation nationale à Paris pour dire non à la RGPP. Enfin, le 3 avril, une délégation inter-syndicale a occupé l'antichambre du bureau de la ministre afin d'obtenir un entretien, mais à la place, ce sont les forces de l'ordre qui ont été envoyés.

**Dans cette situation, c'est un appel à la résistance que nous lançons, car au delà même de nos statuts, et de nos emplois il en va de notre avenir et de notre modèle de société.**

**Non à la décentralisation, non au rapprochement CMN-RMN  
retrait de la RGPP !**

# Réforme du statut général : Lorsque la RGPP s'attaque à nos droits...

Le 18 mars dernier, le conseil supérieur de la fonction publique a examiné le projet de loi sur la mobilité. Cette soit disant réforme, annonce en réalité une attaque sans précédent contre le statut général, et s'inscrit dans la droite ligne de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

En effet, pour atteindre le fameux objectif de 200.000 emplois publics en moins à l'horizon 2012, le seul « non-remplacement » d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, est loin d'être suffisant. De plus, les vastes réorganisations des administrations, services et ministères annoncent inmanquablement **de nouvelles suppressions de postes dans toute la fonction publique** (État, territoriale et hospitalière). Enfin, l'emploi public non-titulaire (les contractuels) n'est pas en reste et le recours à l'intérim va bientôt devenir la nouvelle règle pour les emplois occasionnels et saisonniers.

Le projet de loi sur la mobilité est un des rouages majeur de la mécanique RGPP, il s'imbrique parfaitement dans la politique gouvernementale et, pour bien en comprendre tous les aspects, rappelons-en tout d'abord les grandes lignes.

La RGPP c'est bien sûr le « faire mieux avec moins »; moins d'Etat, moins de moyens et surtout moins d'emploi public. Comment y parvenir ? Entre autre, en regroupant ou fusionnant différents services et administrations centrales. Ainsi, la Culture passerait de dix à quatre grandes directions. Évidemment, notre ministère n'est pas le seul concerné, à titre d'exemple le ministère de l'environnement passerait de 35 à 10 directions seulement ! Dans les finances, c'est le service de la comptabilité publique et les impôts qui doivent fusionner; retours au Moyen-Age et au système des fermiers généraux ! C'est la fusion ASSEDIC-UNEDIC, le ministère du travail qui serait privé de 90% de ses moyens. C'est aussi le regroupement des services paie et retraite des différents ministères au sein d'agences autonomes... Cet arsenal de mesures permettrait, dicit le rapport du ministre du budget, de réaliser des

économies d'échelle et des gains de productivité, en supprimant les doublons ; dans le privé on appellerait ça de la compression de personnel ! Concrètement, cela va se traduire par des suppressions massives de postes et l'abandon, pur et simple de certaines missions. Que faire des fonctionnaires qui occupaient ces postes? C'est là que la loi sur la mobilité intervient.

Les fonctionnaires bénéficient encore (mais pour combien de temps ?) d'un statut particulier hérité de l'après guerre. Leur emploi est garanti et obligation est faite à l'administration de leur fournir une affectation. Évidemment, il existe aussi certaines contraintes. Comme ils font partie d'un corps aux missions bien définies, il est relativement difficile pour les fonctionnaires d'évoluer ou de changer de métier. Par exemple, un agent d'accueil et de surveillance de la Culture pourra, bien sûr demander sa mutation sur différents sites, mais fondamentalement il exercera les mêmes missions. Il existe certaines possibilités comme le détachement ou encore l'emploi hors cadres, mais ces pratiques sont strictement limitées et réglementées.

Tout d'abord on se propose notamment d'assouplir les règles du détachement et de faciliter l'intégration dans les corps d'emplois (articles 1,2,4 et 5). Ceci, nous dit-on, afin de favoriser la mobilité « horizontale ». Mobilité accompagné de compensations financières, notamment à l'article 6 où l'Etat s'engage à prendre en charge (temporairement bien sûr) une partie des coûts en cas de détachement dans la fonction publique territoriale; ce qui est aussi un bon moyen de se décharger sur les collectivités.

Sous prétexte de moderniser le système et de supprimer les entraves liés au statut, cette loi introduit de fait la possibilité de licencier les fonctionnaires. Ainsi, l'article 7 crée une nouvelle situation statutaire, dite de « réorientation professionnelle » dans laquelle est placé le fonctionnaire dont le poste a été supprimé dans le cadre de la réorganisation des services (via la RGPP). Pendant deux ans, le fonctionnaire sans emploi continuera à être payé, mais l'administration n'aura plus

d'obligation de lui fournir une affectation. Ce qui, de toute manière sera de plus en plus difficile, étant donné qu'il y aura de moins en moins de postes. Parallèlement, on encourage les fonctionnaires à quitter la fonction publique, via des mesures incitatives, notamment la fameuse prime de départ, équivalent à 24 mois de salaire hors primes. L'administration pourra également proposer des formations en vue d'une reconversion professionnelle et même la possibilité de départ vers le privé. A l'issue de cette période, si le fonctionnaire refuse toutes les propositions, **il sera placé d'office en disponibilité, sans salaire**. Ce projet de loi introduit également la précarité chez les fonctionnaires avec, toujours dans l'article 7, la possibilité d'effectuer des missions temporaires. L'article 8, introduit quand à lui, le cumul d'emploi à temps incomplet. Ainsi, la loi permettra d'affecter un agent sur plusieurs postes à temps partiel dans différentes administrations ou établissements publics. Enfin, cerise sur le gâteau, l'article 9 permettra le recours aux entreprises d'intérim, pour les remplacements ponctuels (congés, maladie...), pour l'emploi occasionnel ou saisonnier, et en cas d'accroissement temporaire d'activité. Nos collègues **vacataires** sont donc également en première ligne, et si bien sûr, leur situation actuelle n'est guère enviable, elle ne risque pas de s'arranger à l'avenir, surtout lorsque l'on connaît les conditions de travail et la précarité du secteur de l'intérim; avec des contrats à la journée, voir parfois à l'heure! Les **contractuels** ne sont pas non plus oubliés, l'article 10 autorise ainsi à procéder à des licenciements dans le cadre de transfert de personnels d'un établissement public à un autre. Pour le CMN, cet article est plus que d'actualité dans un contexte où l'on parle d'une nouvelle vague de décentralisations de monuments vers les collectivités et de transfert des missions commerciales (rapprochement RMN-CMN).

Cette prétendue réforme est, bien sûr, présentée comme un progrès, mais qu'on ne s'y trompe pas, ce projet fait partie intégrante de la logique RGPP qui vise au désengagement massif de l'Etat. Pour ce faire, il faut encore

fragiliser le statut du fonctionnaire ce qui permettra, à terme, d'organiser un véritable plan social. A l'heure où ces lignes sont rédigées, nous ne connaissons pas encore l'avis qu'a rendu, le conseil supérieur de la fonction publique. Très prochainement ce sont les parlementaires qui examineront ce projet de loi et si on peut toujours espérer qu'il sera amendé, un passage en force est plus que probable. En effet, alors que l'ensemble des organisations syndicales avaient demandé le retrait des quatre articles les plus dangereux, elles se sont vue opposer une fin de non recevoir.

### **Extraits du projet de loi sur la mobilité: morceaux choisis.**

#### **article 6**

Cet article modifie la loi 84-16 du 11 janvier 1984, on y insère notamment l'article 47bis qui permettra à l'Etat de verser une aide financière aux collectivités lorsqu'un fonctionnaire d'Etat choisira le détachement dans la territoriale. Ceci est évidemment un moyen d'inciter les fonctionnaires à se reclasser dans la territoriale, mais du coup les charges qui pesaient sur l'Etat se retrouveront, à terme transférées aux collectivités.

« Art. 47 bis - Lorsque les fonctionnaires de l'Etat sont accueillis par voie de détachement ou par voie d'intégration directe dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou dans un corps de la fonction publique hospitalière, l'Etat peut verser à l'administration d'accueil une aide financière dégressive sur une période maximum de cinq ans couvrant tout ou partie de leur rémunération. Le montant et les modalités de cette aide sont fixés par convention entre les administrations d'accueil et d'origine. »

#### **article 7**

Cet article modifie la loi 84-16 du 11 janvier 1984, il introduit 7 nouveaux articles après l'article 44. C'est sans doute la disposition la plus dangereuse car on crée une nouvelle situation dite de « réorientation professionnelle » dans laquelle se retrouvera le fonctionnaire sans affectation suite à une réorganisation de son service. On introduit toute une série de mesures visant à reclasser le fonctionnaire dans d'autres administrations, notamment en territoriale, mais aussi des incitation (financières) à quitter la fonction publique. A l'issue d'une période de deux ans, le fonctionnaire

qui aura refusé toutes les propositions se verra placé d'office en disponibilité, c'est à dire sans salaire. Cet article vise avant tout à diminuer le nombre de fonctionnaire d'Etat et introduit, sans le dire, la possibilité de licencier les fonctionnaires

« Art. 44 bis – La réorientation professionnelle est la situation dans laquelle peut être placé le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou modifié de façon substantielle.

« Le fonctionnaire bénéficiant d'une réorientation professionnelle n'exerce plus ses fonctions dans le service où il se trouvait affecté. Toutefois, il demeure dans son corps d'origine et continue de percevoir son traitement. Ses indemnités ou compléments de rémunération peuvent être maintenus en tout ou partie dans les conditions fixées par décrets.

« La réorientation est prononcée pour une durée maximale de deux ans. Au terme de cette période et à condition que l'administration ait accompli toute diligence utile pour favoriser la réorientation professionnelle du fonctionnaire, celui-ci peut-être placé d'office en disponibilité. »

« Art. 44 ter – L'administration définit avec le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle un projet personnalisé d'évolution professionnelle ayant pour objet :

1° de favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou dans une autre administration;

2° d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent.

3° d'accéder à un emploi dans le secteur privé. »

« Art. 44 quinquies – Peut également être placé en situation de réorientation professionnelle le fonctionnaire qui ne peut durablement être réaffecté dans un emploi que son grade lui donne vocation à occuper au sein de son administration à la suite d'un détachement, d'une disponibilité ou d'une position hors cadres, d'un congé parental ou d'un congé longue durée. »

#### **article 8**

Cet article modifie la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et notamment l'article 72-1. On introduit la précarité dans la fonction publique avec la généralisation du cumul d'emplois à temps incomplet. Ainsi, un agent pourra occuper plusieurs postes à temps partiel et dans différents services ou administrations, afin d'avoir un équivalent temps plein.

« Lorsque les besoins du service le justifient les fonctionnaires de l'Etat peuvent, avec leur accord, être nommé dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics [...].

« Le cumul de tels emplois doit assurer au fonctionnaire concerné le bénéfice d'une rémunération au moins équivalente à celle d'un fonctionnaire à temps complet ».

#### **article 9**

Cet article modifie la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et rajoute un nouvel article après l'article 3. Il s'agit d'autoriser le recours aux entreprises d'intérim pour les emplois occasionnels ou saisonniers ; autrement dit les vacataires disparaissent, mais pas la précarité.

« Art. 3-1. Les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant et les établissements publics de l'Etat peuvent avoir recours au service des entreprises mentionnées à l'article L.1251-1 du code du travail [...] »

Il s'agit bien sûr des entreprises de travail temporaire, c'est à dire les sociétés d'intérim. Par la même occasion, le code du travail est modifié afin de permettre ce genre d'opération. Ainsi est créée une section 6 intitulé « Disposition applicables aux employeurs publics » avec une série de trois articles (L.1251-60, L.1251-61 et L.1251-62) qui autorisent et réglementent le recours à l'intérim dans la fonction publique.

« Art L.1251-60 – Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions dans les seuls cas suivants :

« 1° remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un passage provisoire à temps partiel [...] »

« 2° vacance temporaire d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le statut général »

« 3° accroissement temporaire d'activité, besoin occasionnel ou saisonnier. »

#### **article 10**

Cet article modifie la loi 83-634 du 13 juillet 1983. Est ajouté un article 14ter qui concerne le transfert des personnels non-titulaires (c'est à dire les contractuels de droit public) d'une administration à une autre, et ouvre la possibilité de licencier en cas de

refus de l'agent des clauses de son nouveau contrat. Cet article concerne directement les contractuels du CMN, puisqu'il est applicable dans le cadre de la décentralisation des monuments

vers les collectivités et du rapprochement de certains services avec la RMN.

« Art. 14ter – En cas de refus des agents d'accepter les modifications de leur con-

trat résultant du transfert, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par les textes qui leurs sont applicables. »

# RESULTATS des ELECTIONS en CAP des ADJOINTS TECHNIQUES D'ACCUEIL, de SURVEILLANCE et de MAGASINAGE

## Fusion des corps d'agents et d'adjoints

Le 21 février se déroulait le dépouillement de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage. Pour que les résultats soient parlants nous avons nous aussi fusionné les résultats précédents : ceux des CAP des agents techniques de 2002 et des adjoints techniques de 2004 (à noter que les CAP cumulées comptaient 11 sièges, la fusion ramène ce chiffre à 10).

En voici les résultats :

	<b>21 FEVRIER 2008</b>	<b>Cumul des CAP agents/adjoints</b>
INSCRITS	3431	3367
VOTANTS	1693 (49,34%) -1,83%	1723 (51,17%)
EXPRIMES	<b>1554</b>	<b>1621</b>
<b>CGT</b>	<b>710 (45,69%) -3,11% : 6 Sièges</b>	<b>791 (48,80%) : 7 sièges</b>
FO	189 (12,16%) -6,29% : 1 siège	299 (18,45%) : 2 sièges
CFDT	170 (10,94%) +2,12% : 1 siège	143 (8,82%)
SUD	292 (18,80%) +6,09% : 2 sièges	206 (12,71%) : 2 sièges
FSU	43 (2,77%) -0,50%	53 (3,27%)
CFTC	-----	18 (1,11%)
FIP	92 (5,92%) +2,22%	60 (3,70%)
FGAF	45 (2,89%) +1,1%	29 (1,79%)
UNSA	13 (0,83%) -0,52%	22 (1,35%)

La participation générale est en baisse de presque 2%.

Révision Générale des Politiques Publiques, restrictions budgétaires, externalisations : le gouvernement a entrepris d'atomiser notre ministère de la Culture. La filière accueil surveillance et magasinage risque d'être la première touchée. Plus que jamais avec vos élus la CGT continuera à défendre vos emplois et vos missions.

**N'hésitez pas à contacter vos élus CGT**

### **Adjointes techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe :**

**Titulaire : Monique CHEMIN - Azay-Le-Rideau (02.47.45.42.04 )**

**Suppléant : Pascal BOCOIGNANI – musée d'Orsay (01.40.49.48.60)**

### **Adjointes techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe :**

**Titulaire: Stéphane EXIGA – Musée Bonaparte (04.95.21.43.89)**

**Suppléant : Jérôme LEFAURE – Ecole d'Art de Dijon (03.80.30.21.27 )**

### **Adjointes techniques de 1<sup>ère</sup> classe :**

**Titulaires : Wladimir SUSANJ – Archives Nationales (01.40.27.63.33)**

**Manuel MERLET – Musée du Louvre (01.40.20.53.94)**

**Suppléants : Christelle LAVIGNE – Château de Versailles (01.30.83.75.87)**

**Laurence ARIAS – Château d'If (06.03.06.25.26)**

### **Adjointes techniques de 2<sup>ème</sup> classe :**

**Titulaires : Jean-Elie STRAPPINI – Tours de Notre Dame (01.53.10.07.00)**

**Sylvie CONTARET – Musée du Louvre (01.40.20.53.94)**

**Suppléants : David MAILLARD – Château de Versailles (01.40.15.51.70)**

**Isabelle GUILLEMET – Château de Chambord (02.54.50.50.36)**

# Agents contractuels :

## Les notations sont en cours... un véritable enjeu pour vous !

**Nous sommes régulièrement saisis par les agents concernant leur carrière** : évolution du poste au fil des ans, faible salaire, non reconnaissance des compétences, de l'investissement de l'agent, carrière bloquée... nombreux sont ceux qui souhaiteraient voir leur situation professionnelle évoluée et par là même reconnue.

**De ces attentes, le CMN se doit d'en prendre toute la mesure.** Le CMN a, en effet, tout à gagner d'agents reconnus et motivés dans leurs missions et métiers. Par ailleurs, par le passé, mais également aujourd'hui, l'établissement ne cesse de vouloir professionnaliser ses agents (les comptoirs de vente en sont d'ailleurs un exemple significatif puisqu'en lien avec le développement des ressources propres de l'établissement) mais **avec la déconcentration à venir, les agents devront encore et davantage s'adapter et s'impliquer. Nous interpellons donc les plus hautes autorités de l'établissement pour signaler l'enjeu et la volonté politiques dont celles-ci doivent faire preuve sur les questions de salaires, de recrutement, de positionnement et de déroulement carrière de l'ensemble des agents du Centre des monuments nationaux.**

Si le rôle des élus est fondamental pour faire remonter auprès de la direction telle ou telle situation, et que cela demande d'être pugnace et combatif, il y a également des étapes qui ne sauraient être négligées.

En effet, toute demande de notre part sera d'autant mieux prise en compte qu'elle se fera le relais d'une demande déjà émise par le supérieur hiérarchique. C'est pourquoi l'entretien annuel ne doit être négligé ni par le supérieur hiérarchique ni par l'agent lui-même. Petit rappel.

### Fiche d'entretien annuel

Nous tenons à rappeler tant aux administrateurs et chefs de service qu'à l'ensemble des agents toute l'importance que requière l'entretien annuel et les annotations faites sur la fiche qui remonte au siège de l'établisse-

ment. En effet, les sauts d'échelons, les changements de niveau ou de groupe que présentent la direction se font sur demande des administrateurs ou chefs de service. C'est le premier critère qui est pris en compte. Lorsque les organisations syndicales font des propositions, la Direction étudie les fiches d'entretien pour voir la situation professionnelle de l'agent (sa façon de servir, ses missions/activités, ses évolutions...) pour éventuellement accepter nos propositions et prend par la suite avis de l'administrateur ou chef de service. Nous avons signalé à la Direction à quel point cela restait aléatoire car bien évidemment, et cela est humain, la même attention et considération ne sont pas accordées de la même façon partout, tant par la hiérarchie que par l'agent lui-même.

### Ce que prévoit le statut pour les CAP/CCP

#### Saut d'échelons

«Elle est destinée à offrir aux agents qui font preuve d'une particulière maîtrise de leur fonction et enrichissent par leur action la nature de leur poste un déroulement accéléré de carrière **dans la limite d'une fois tous les quatre ans.**

#### Changement de niveau

**Groupe 1** : le passage du niveau 1 au niveau 2 consacrant une **modification substantielle et permanente de la fonction et portant le poste au niveau supérieur** ne peut être prononcé que si l'**agent est positionné au minimum à l'échelon 5.**

**Groupes 2 et 3** : le passage du niveau 1 au niveau 2 est soumis à l'**acquisition par l'agent d'une formation professionnelle qualifiante validée par le président après consultation d'une commission interne** nommée et présidée par lui-même ou son représentant. Il ne peut être prononcé que si l'**agent est positionné au minimum à l'échelon 5.**

#### Changement de groupe

L'accession d'un agent à un poste positionné dans un groupe supérieur **constitue une promotion.**

Les conditions minimales requises pour une promotion sont les suivantes :

-un support budgétaire est inscrit et vacant au budget de l'établissement ;

-l'agent est titulaire d'un diplôme lui permettant d'occuper l'emploi vacant classé dans le groupe supérieur, ou a une ancienneté dans l'établissement d'au moins 8 années et a suivi un parcours de formation professionnelle qualifiante validée par le président après consultation d'une commission interne nommée et présidée par lui-même ou son représentant.

**Dans le cadre des dispositions du présent statut, un agent ne peut être promu plus de deux fois au cours de sa carrière.**

Les décisions de promotion sont prononcées par le président sur proposition du directeur, après avis de la CAP.»

#### Nos critères

Nous dénonçons lors des différentes CAP les **bas salaires, les carrières bloquées, l'évolution des métiers, la prise en compte de l'ancienneté des agents, le déroulement de carrière.**

Nous avons également dénoncé la **politique des bas salaires menée par le CMN, la non prise en compte de l'ancienneté** d'agents CDIés après des années de vacances pour être finalement recruter au plus bas des échelons, **le détournement des PPI (Parcours Professionnel Individualisé)** pour repositionner des agents nouvellement recruter ou nommer dans la grille salariale à des échelons trop bas par rapport aux responsabilités exigées et le **blocage du déroulement de carrière** de certains agents.

## Vos élus CGT en CAP des contractuels

GROUPE 1			
TITULAIRES		SUPPLEANTS	
GROLET Sophie	04 73 53 14 55	MEREAU Sophie	01 40 15 51 70 sophie.mereau@culture.gouv.fr
MAYEUR Elisabeth	01 53 10 0702	EUCLIDE Sidney	05 63 24 50 11
PERHERIN Chantal	01 53 73 78 63	GONTIER Monique	01 40 15 51 70 monique.gontier@culture.gouv.fr
GROUPE 2			
TITULAIRES		SUPPLEANTS	
LACOMBLEZ Béatrice	03 26 47 85 43 beatrice. lacomblez@monuments- nationaux.fr	AUFFERMAN Frédéric	04 68 11 70 74 frederic.aufferman@monuments- nationaux.fr
PIN Francine	01 44 61 22 92 francine.pin@monuments- nationaux.fr	ARMELE Chance	01 44 61 22 71 armel. chance@monuments-nationaux.fr
GROUPE 3			
REVAIREAU Xavier	Xavier.revaireau@monuments- nationaux.fr	FERNANDES Dominique	01 44 61 22 49 dominique.fernandes@monuments- nationaux.fr

# CHS central du 31 janvier : Tu ne fumeras plus, tu ne boiras plus, tu ne tomberas plus...

### Rapport d'activité des CHS

Contrairement à certains secteurs ministériels, les comités d'hygiène et de sécurité au CMN se tiennent régulièrement c'est-à-dire deux fois par an pour chaque CHS (central, Paris-Emmerainville, Nord-Ouest-Ile-de-France, Centre et Est, Sud-Ouest et Sud-Est). Innovation et sensible amélioration par la même occasion, chaque CHS est désormais informé des suites données aux décisions prises par le président de séance au cours de la réunion précédente. Cela permet une meilleure lisibilité et très certainement une meilleure réactivité. Si certains aménagements et travaux sont présentés et votés par le CHS, on note néanmoins qu'à **La Rochelle** le CHS a été squizzé contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport d'activité du CHS Sud-Ouest et pour le CHS Centre et Est, il aura fallu intervenir pour que figurent la rénovation et l'aménagement de l'ancienne maison du directeur de l'abbaye de **Cluny** pour y regrouper les services administratifs, éducatifs, réservation et culturel.

La CGT a souligné toute l'importance des visites CHS qui permettent des avancées pour les conditions de travail notamment pour le cloître de **La**

**Psalette** et le château d'**Azay-le-Rideau**. Il est déplorable de constater CHS après CHS que certains responsables n'ont pas fait leur travail qui parfois ne demande pas grand chose : accrocher des extincteurs aux murs, changer un tapis de sol ou un store, acheter des sièges ergonomiques... Si notre ministre est notée en fonction du nombre des visiteurs dans les monuments et châteaux gratuits, nos administrateurs pourraient être notés quant à eux aux avancées des conditions de travail, nul doute que cela les motiverait davantage...

Le rapport d'activité du CHS Sud-Ouest mentionne un état des lieux des visites médicales et nous demandons que cela soit étendu à l'ensemble des CHS car, tous les monuments et le siège même, ne sont pas forcément couverts par un médecin de prévention ou de travail. De plus, comme le stipulent les textes réglementaires, chaque nouveau salarié doit passer une visite lors de son embauche, ce qui n'est pas encore le cas au CMN. Pourtant, comme nous avons pu le constater maintes fois à **Angers, Saint-Cloud...**, le médecin a un rôle prépondérant lorsque les conditions de travail sont difficiles.

### Rapport sur l'évolution des risques 2007

58 opérations ont été menées à terme sur 155 sans compter d'autres opérations qui se sont « greffées » en cours d'année. **30 opérations concernaient des questions d'hygiène alors que seulement 12 étaient initialement prévues, 74 concernaient la sécurité sur 25 prévues et 51 sur les conditions de travail sur 21 prévues.** Ça ne chôme pas...contrairement à ce que parfois on pourrait croire (pour le Panthéon par exemple)...

Le comptoir de vente de l'**Arc de Triomphe** a été abandonné car le budget a plus que doublé par rapport aux prévisions, que les conditions de travail n'auraient pas été meilleures pour les agents (problème de chauffage, sanitaires...). Idem pour la boutique saisonnière d'**Aigues-Mortes** qui verra plutôt la création d'un atelier pédagogique.

Ont « glissés » sur 2008 les travaux de **Champs-sur-Marne** (sanitaires, boutique) car le plafond s'étant effondré, les urgences ont changé... Néanmoins le diagnostic du château est moins pessimiste que prévu. Le réaménagement du dortoir du

**Mont Saint-Michel** est reporté pour cette année.

La nouvelle boutique des tours de **Notre Dame** devrait voir le jour en 2008, le maître d'œuvre ayant été choisi mais la DRAC hésite à lancer des travaux concernant le point d'eau. Il y a mille ans, des hommes se lançaient dans des travaux pharaoniques pour construire des cathédrales, on sait aujourd'hui marcher sur la Lune mais on ne sait pas aménager une canalisation de 43 mètres de haut...! cherchez l'erreur...

Idem à la **Conciergerie** qui a également un problème de point d'eau mais là c'est la guerre de voisinage du palais de justice qui ne veut pas payer pour la culture...et réciproquement...

Au **Panthéon**, les algécos n'ont pas été remplacés comme prévu lors du CHS spécial du mois d'avril mais des travaux ont été faits. Suite à la grève faite par les agents, les algécos seront effectivement changés, l'appel d'offre passé... Ces nouveaux algécos auront une durée de vie de 5 ans contre 12 pour les anciens. Dont acte !

**L'hôtel de Sully** aura connu courant 2007 différents travaux : réfection de sanitaires, renouvellement de mobiliers de bureaux, achat de sièges ergonomiques, installation de stores pour l'orangerie et le service photo, réfection de la peinture des murs du service mécénat, changement de la marche de l'escalier de la terrasse... A **Saint-Germain de l'Auxerrois** (service de la maîtrise d'ouvrage) : installation des postes de travail, de mobilier et de stores, à **Emerainville** : création de deux bureaux au rez-de-chaussée et modification de cloisement ainsi que l'achat de mobilier, aux **Célestins** : réfection de la moquette, des sanitaires et du chauffage, mise en place d'une VMC dans le local mis à disposition des personnels d'entretien.

### Programme 2008

137 opérations sont programmées sans compter les études, 18 concernent les questions d'hygiène, 71 la sécurité et 48 les conditions de tra-

vail, 65 monuments sont concernés contre 62 en 2007.

Intervention de la CGT concernant les problèmes liés aux toilettes au **fort Saint-André** : sanitaires dédiés aux personnels... et aux visiteurs...mais n'ayant pas la capacité pour ! Problèmes de dégorgements, d'odeurs... que du bonheur quoi ! On demande donc la création d'autres toilettes sur le site. Là encore c'est une revendication portée depuis plusieurs années. Le comptoir de vente d'**Angers** sera très prochainement traité. Nous sommes revenus sur les problèmes

garde-corps.

### Vote pour le programme travaux 2008 à l'unanimité

#### Formation hygiène et sécurité

Si l'on peut se féliciter que chaque année des agents soient formés aux premiers secours (AFPS et SSAI) néanmoins pour que cela soit davantage pertinent, il faut que le CMN, via les responsables de service et de monuments, fasse que le recyclage soit suivi. Un point sera fait là dessus à chaque CHS.

#### Programme ACMO : à quand plus de moyens et de temps pour les ACMO ?

Ce n'est qu'entre 65 et 75% du territoire qui sont couverts par les ACMO. Nous avons encore signalé le manque de moyens et de temps dévolus aux ACMO. A titre d'exemple, comment mener à bien ces missions qui demandent une véritable implication dans un monument comme Saint-Cloud : 450 ha, près de 100 agents, à l'hôtel de Sully ou lorsque l'on est affecté sur trois ou quatre monuments sur des centaines de kilomètres ?! Une véritable réflexion et une volonté doit reconnaître et valoriser ces responsabilités ainsi qu'une plus grande considération des préconisations faites par les ACMO, les CHS, les visites des médecins, CHS et inspecteur. Le jour où cela arrivera, ce sont les conditions de travail de l'ensemble des agents qui s'en verront grandement améliorées et

cela évitera les démissions et la démotivation de nombre d'ACMO. Lors des réunions ACMO, on constate deux tiers de participation. Pour 2008 seront abordés les risques électriques sauf pour le CHS Sud-Ouest où c'est déjà fait.

#### Note de service : accidents de plain-pied

Cela fait suite à nos nombreuses interventions face au trop grand nombre d'accidents notamment dans les escaliers et aux risques (mortels ou de séquelles à vie). **Les chutes liées à des trébuchements, des glissades ou des chutes dans les esca-**



d'éclairage du comptoir occasionnant des problèmes de vue ainsi que de l'inquiétude liée à une armoire électrique dans le PC qui n'aurait jamais dû être installée à cet endroit. Le CMN dit s'en occuper.

Dans les projets concernant **l'hôtel de Sully** se trouvent la réfection de l'escalier d'honneur et des gardes, de sanitaires (pour 20.000 euros), le renouvellement de mobiliers de bureaux, l'achat de sièges ergonomiques (une vingtaine), le renouvellement de moquettes, de peintures et de revêtements sols. Pour les **Célestins** : renouvellement de mobilier et de sièges de travail, **Nantes** : installation d'un

**liers par exemple concernent tout le monde, représentent près d'un quart des accidents avec arrêt au niveau national et 20% d'incapacités permanentes et une vingtaine de décès par an ! On voit à quel point ce sujet est important, grave et urgent. Rien que pour le CMN, les chutes dans les escaliers occasionnent chaque année près de 200 jours d'arrêt pour quelques accidents seulement.** Alors face aux chutes, il y a moyen de vérifier l'existence de rampes (non dangereuses !!!), du bon état du sol (éviter les creux mais avec des monuments comme Vincennes et ses 400 mètres carrés de pavement !)...Comme quoi, il faut quelques années pour que nos revendications prennent toute leur place puisque dans le cadre du projet d'un marché national sur la dotation habillement (souvenez-vous de l'usine à gaz qui n'a jamais vu le

jour et qui nous a valu une année blanche), nous revendiquions que les chaussures figurent dans cette dotation compte tenu de la configuration des monuments et de l'usure des chaussures quant on est amené à faire plusieurs visites par jour. A l'époque, on trouvait que l'on en demandait trop, et pourtant dans cette note, on mentionne l'importance de porter de bonnes chaussures notamment montantes... Il est également indiqué que les conditions climatiques (vents violents, verglas...) peuvent amener à fermer partiellement ou totalement le monument avec accord du siège. On nous donne ainsi la définition d'un sol « idéal » qui demande rénovations, bandes anti-dérapantes, information auprès des agents et du public...et d'un entretien et nettoyage régulier.

### **Programme national du Ministère de la Culture**

Comme le CMN est un bon élève en la matière, nombre de thèmes abordés par le Ministère de la Culture sont déjà en cours chez nous : risque chimique sur produits cancérigènes, mutagènes et/ou toxiques ainsi que les produits dangereux, document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (DUERP), risques liés à l'exposition à l'amiante, tabac, alcool, harcèlement moral et souffrance au travail, plan de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures, plan de prévention du risque routier, handicap (notamment l'obligation de recrutement des personnes handicapées par circulaire du premier ministre du 23 novembre 2007 et un plan handicap 2008-2012 présenté au CHS ministériel du 29 novembre 2007 et qui comportera des objectifs chiffrés annuels).

## **Triste CHS Sud-Est du 27 février,**

**Des départs annoncés... pour le fort Saint-André et la Chartreuse de Villeneuve !**

Dans le contexte des grands bouleversements très inquiétants qui frappent notre MCC en ce moment, la CGT a déclaré en préambule de la séance vouloir souhaiter que le CHS puisse prendre en toute sérénité et en toute objectivité des décisions concrètes répondant définitivement aux questions de sécurité et de conditions de travail posées dans les monuments du sud-est. La CGT a su marquer à ce sujet toute sa vigilance et sa mobilisation.

### **ANIMATION DU RÉSEAU DES ACMO :**

Les prochaines thématiques abordées lors de la réunion de travail des ACMO seront **les risques électriques en 12 points essentiels**. Il est recommandé aux ACMO d'inciter les agents à suivre une formation d'habilitation électrique.

### **RAPPEL DES DÉCISIONS PRISES LORS DE LA SÉANCE DU 27 SEPTEMBRE 2007 :**

- I - Un document récapitulatif la **situation des monuments en matière de classement ERP** est présenté au CHS. Les représentants syndicaux demandent si ce rapport pourra être diffusé systématiquement à chaque CHS ? Au vu du nombre important de comités d'hygiène et de sécurité, l'ad-

ministration opte pour une diffusion annuelle de ce document.

Il est rappelé que **la commission de sécurité est obligatoire depuis 2005** pour les monuments de catégorie 2, 3, 4 (1er groupe) ce qui n'est pas le cas pour ceux de catégorie 5. Il est conseillé à l'administration et à tous les acteurs de la sécurité dans les monuments d'anticiper les travaux dès le passage de la commission de sécurité. Il est constaté, en effet, que les prescriptions de cette commission sont quelquefois prises en compte au dernier moment ...

- II - **Un point sur les chargés de sécurité et d'évacuation a été demandé.** Il nous a été confirmé que la nomination dans chaque équipe de travail d'un référent de sécurité faisait partie du projet d'établissement. Il incombe aux administrateurs la responsabilité de nommer la personne (TSC, ACMO ou quelque agent qui se proposerait pour cette mission) sous réserve d'une formation.

- III - **Les résultats des analyses d'amiante et de plomb n'ont toujours pas été communiqués dans la plupart des monuments de la région ;** dans tous les cas, si les tra-

ces d'amiante sont assez réduites, les anciennes canalisations de plomb restent encore très fréquentes et particulièrement dans les monuments n'ayant pas reçu de travaux de réaménagement.

Nous attendons le résultat de l'ensemble des diagnostics - avant la fin du 1er semestre - pour établir un vrai programme - systématique - d'intervention. La CGT demande que ces interventions soient portées en priorité sur les logements de fonction et les locaux de jour.

Le CMN s'engage à effectuer toutes les formes d'analyse nécessaires y compris dans les monuments susceptibles de décentralisation et ceux déjà décentralisés dans la mesure où l'établissement public peut être prestataire sur cette question, pour le compte des collectivités : ce qui a été effectivement réalisé au château de Tarascon.

- IV - Le **bilan Santé/Sécurité** a été discuté. Ce bilan progresse dans le but de traiter les questions plus largement que ne le fait le document unique. Il doit servir à l'ensemble des responsables comme outil de suivi, d'évaluation générale et de pointage des priorités.

À ce propos la CGT regrette que les

risques de chutes de plain pied soient bien souvent pris en compte après la chute réelle d'un agent seulement. Pourtant la réfection des sols devrait être une priorité absolue pour l'administration. Il est répondu qu'une note portant sur les accidents de plain pied est actuellement à la signature et ce dans la continuité d'un débat tenu lors du CHS central.

Les **chutes de plain pied** sont les plus fréquentes mais aux conséquences limitées. Les chutes de hauteur sont plus rares mais plus graves.

De toutes les façons le CMN insiste sur le fait qu'il ait à charge la mise en conformité des monuments et tient réflexion sur la possibilité d'activer des mesures compensatoires rapides en cas de danger.

## DOSSIERS MONUMENTS :

**Château d'Aulteribe** : une salle sera prochainement transformée en local de jour et salle de repos pour les agents. Le monument est situé sur une départementale assez fréquentée. La traversée de cette route reste dangereuse pour tout le monde. Aucune solution pour le moment n'a été trouvée si ce n'est l'amélioration de la signalisation routière. Après une étude menée sur l'amiante et le plomb, il apparaît que le résultat pour l'amiante est négatif. En revanche des traces de plomb ont été relevées dans les peintures : le SDAP a été averti.

**Château de Villeneuve-Lembron** : le réaménagement du comptoir de vente est programmé pour 2008. Un redéploiement du circuit de visite est à l'étude.

**Château de Chareil-Cintrat** : il est rappelé qu'un seul agent travaille dans le monument pendant la période annuelle de fermeture du château. La question de l'isolement du poste a été soulevée. Pas de réponse définitive à ce sujet. En général le travail isolé doit être compensé par des moyens de communication ou une présence d'agent, par exemple, auprès de la personne effectuant des travaux dangereux, des appels réguliers à l'agent en poste isolé etc... La demande a été faite par l'administration du monument de donner suite rapidement aux prescriptions établies lors de la visite du CHS.

**Cloître du Puy** : La sécurité générale du Cloître et l'amélioration du local de jour ne sont toujours pas programmés : une visite du CMN est néanmoins prévue pour étudier les possibilités de solution à ces problèmes. Il a été rappelé que le régisseur devrait pouvoir disposer d'un bureau isolé pour effectuer sa régie.

**Abbaye de Saorge** : un risque de chute de hauteur persiste au niveau du parapet du parvis.

**Château de Ferney-Voltaire** : le château de Ferney-Voltaire a été remis en dotation au CMN. Le monument est en très mauvais état. Des travaux sont à entreprendre dont la réfection du pavillon du gardien (accueil). Une première tranche de ces travaux sera lancée au début du mois de mars.

**Trophée de La Turbie** : des travaux de réaménagement et d'amélioration des conditions de travail seront engagés à partir du mois de novembre 2008 (fin programmée pour 2009) : aménagement de la salle dite du musée, amélioration du confort de travail dans l'ensemble du bâtiment avec l'aménagement d'un sas d'entrée, un confort renforcé dans l'accueil et l'installation d'un chauffage au sol ...

**Monastère de Brou** : il est signalé que depuis l'installation de l'alarme incendie, aucune formation à ce sujet n'a été proposée aux agents. Le problème d'éclairage des espaces intérieurs de l'édifice est toujours d'actualité. Une visite de la médecine du travail a bel et bien détecté et confirmé les problèmes de vue que cet éclairage pouvait entraîner : deux solutions devraient découler du résultat de cette visite : le port de lunettes de protection par les agents et/ou le remplacement des lampes de couleur trop vives. L'alarme contre l'intrusion est caduque. Des crédits ont été alloués au monument permettant à l'administration de proposer un calendrier des travaux pour l'accueil.

**Cloître de Fréjus** : l'expertise a été demandée pour l'amiante. Les travaux viennent de commencer pour l'éclairage de sécurité dans les galeries.

**Forteresse de Salses** : La réfection des réseaux électriques a pris 1 an de

retard : une réunion de chantier est prévue très rapidement. Dans la continuité de cette réunion un calendrier des travaux sera établi.

Un contrôle de l'eau est réalisé tous les mois. L'eau est interdite au personnel mais des bouteilles d'eau minérale leur sont fournies. Des distributeurs ont été installés pour le public. L'administration du monument a déposé son souhait de voir se réaliser les travaux de l'accueil d'ici le mois de mai 2008.

**Abbaye du Thoronet** : le bâtiment d'accueil présente toujours une déficience au niveau de l'exposition au froid dont souffre le personnel de caisse.

La prolifération des loirs n'est toujours pas endiguée : quelle serait la solution efficace pour répondre à ce problème ? A suivre ... L'arrivée d'un nouvel agent de service implique l'aménagement d'un local technique (installation d'un nouveau mobilier). L'évacuation des sanitaires publics est défectueuse entraînant un désagrément olfactif pour les agents et les visiteurs.

**Fort Saint-André** : le monument ne sera pas remis en dotation au CMN. Néanmoins des crédits sont toujours à disposition pour l'entretien et les travaux dont 10.000 euros prévus pour résoudre le problème d'évacuation des eaux usées. Autres travaux prévus : le local de jour et le circuit de visite (toilettes publics).

**Château d'If** : les travaux de la nouvelle billetterie restent à terminer. Le CMN confirme la nécessité d'attribuer aux agents un bureau de travail sur le Vieux-Port pour les jours de fermeture exceptionnelle du monument. Il est prévu de changer totalement la station d'épuration.

Il est signalé que les parties extérieures du château ne sont pas pourvues d'éclairage suffisant à l'exploitation du monument en soirée. En revanche l'éclairage du quai nord a été renforcé.

Les analyses montrent la présence d'amiante au niveau du toit et de la pergola du snack bar. Absence de plomb.

**Abbaye de Montmajour** : les quatre portes en verre du sas d'entrée de l'accueil ont été réparées. Il est signalé un problème d'infiltra-

tion et de potabilité de l'eau. L'installation d'une nouvelle fosse sceptique nécessitant des investissements importants, il est donc demandé la mise aux normes de la fosse afin d'éviter un éventuel procès.

**Remparts d'Aigues-Mortes** : un nouvel ACMO a été nommé. La mise en conformité de la tour de Constance et la révision des équipements à l'usage des personnes à mobilité réduite (élévateurs et ascenseur) doivent être réalisées en 2008 (programmée pour 2008). D'autres travaux sont envisagés pour l'année 2009 : l'installation d'un nouvel escalier et le réaménagement du logis du gouverneur (le local de jour sera ainsi probablement déplacé).

**Site d'Ensérune** : une salle de jour pour les agents sera installée dans l'ancien local des archéologues.

**Cité de Carcassonne** : une étude de réflexion est prévue pour déterminer l'emplacement d'une salle de jour dans le rez-de-chaussée du château. En attendant une salle de repos doit être installée au premier étage. L'ouverture du circuit nord devrait entraîner un besoin en personnel sup-

plémentaire : en plus de l'arrivée de deux agents titulaires. Peut-on compter sur un renfort en vacations ?

Le problème de sécurité et de gestion des flux dû à l'installation du service des audio-guides à l'entrée du monument ainsi que la déconvenue que ce nouveau service crée envers les visites guidées proposées par les agents sera revu très sérieusement par l'administration.

Un risque de chute de plain pied est signalé à l'entrée de la cité : une anomalie du sol est à revoir (bosse).

**Chartreuse de Villeneuve-lez-Avignon** : la Chartreuse ne devrait probablement plus faire partie du périmètre du CMN et de la DAPA : la création d'un EPCC est envisagée – à voir au prochain CTP.

**Forteresse de Mont-Dauphin** : il n'y a plus de risque majeur dans l'ancienne poudrière. Une consultation a été faite auprès du ministère de l'intérieur : le génie civil préconise de laver régulièrement le sol et de le maintenir humide. Il conseille la mise en place d'un tapis dans la pièce. Un système de chauffage dans la boutique de l'accueil doit être installé. L'ensemble du bâtiment a été classé pouvant rece-

voir du public (ERP).

**Site de Glanum** : les portes d'entrée du bâtiment présentent quelques risques : fermeture brutale pour certaines et frottement au sol pour d'autres, linteau mal positionné ... Il a été demandé à une entreprise de se déplacer.

Un devis a été demandé pour la révision de la caisse du droit d'entrée dans le bâtiment d'accueil. Le médecin du travail rendra prochainement un rapport sur l'ergonomie de ce poste. Le problème du chauffage dans le bâtiment d'accueil – y compris le bureau - reste d'actualité.

Changement de classement : le monument passera de la catégorie 4 à la catégorie 5.

**Questions diverses** : il a été demandé par un ACMO (TSC) à l'administration la possibilité de créer un "réseau TSC" via intranet sur le site du CMN. Serait-ce une initiative centrée sur les questions de sécurité/santé ? ...

Prochaine visite du CHS Sud Est au Fort Saint-André : la CGT sera représentée par Françoise Franon.

## Projet d'établissement, déclinaison 2008: le nerf de la guerre !

Au prochain Comité Technique Paritaire (CTP) nous sera présentée la déclinaison 2008 du projet d'établissement. Si la **déconcentration** est bien inscrite comme une priorité (programme 1), il faudra sans doute attendre encore quelque temps avant de voir aboutir cette « réforme », d'autant que la RGPP risque de passer par là ! Où comme le dit si bien l'auteur du texte : « *les décisions qui seront prises dans le cadre de la révision générale de politiques publiques (RGPP) engagée à la demande de la Présidence de la République, sont susceptible de toucher le CMN tant dans son organisation que dans ses modes de fonctionnement [...]* » (programme 1 p.11) De même, le transfert de la **maîtrise d'ouvrage**, inscrit au programme 2, risque également d'attendre encore un peu, vu que se pose aussi le problème de son financement. Les questions financières et budgétaires sont au centre de ce projet d'établissement, (même si, bien sûr, d'autres problématiques

sont également abordées), et c'est donc sur ces questions précises que portera cette analyse. Car, dans le contexte actuel, l'autonomie des Établissements Publics est fortement préconisée, signe des temps et du désengagement de l'État.

**Le maître de mot de ce projet 2008 c'est l'augmentation des « ressources propres »**, mais qu'est-ce à dire? Petit rappel. Le CMN est un établissement public à caractère administratif (pour combien de temps encore ?) qui, en théorie, s'autofinance. C'est-à-dire qu'il doit régler ses dépenses avec les recettes qu'il tire des monuments, qui, comme chacun sait, proviennent à 80 % du droit d'entrée. Le problème, c'est qu'avec la décentralisation, entre autre, le CMN a perdu un certain nombre de sites qui rapportaient beaucoup d'argent. Parallèlement, les dépenses ont augmentés avec, notamment, l'attribution de nouvelles

missions (maîtrise d'ouvrage). Alors, comment faire pour renflouer les caisses ? On ne peut pas augmenter indéfiniment le prix du ticket (d'ailleurs, c'est déjà assez cher comme ça !) et augmenter la fréquentation est trop aléatoire. Il faut donc augmenter les autres recettes (les 20 % restant), mais quelles sont elles ? Il s'agit des comptoirs de vente, des recettes dites « domaniales » (locations, prises de vues, tournages...) enfin, le mécénat (pour les travaux) ; et lorsqu'on étudie un peu attentivement les solutions proposés par nos dirigeants, il y a du souci à se faire !

### Les comptoirs de ventes et recettes commerciales

J'ai toujours naïvement cru que les comptoirs de ventes de nos monuments devaient être avant tout un relais du service public, en proposant, notamment, des ouvrages de qualité à un prix, sinon modique, au moins raisonnable. Si ce n'était pas déjà

tout à fait le cas jusqu'à présent, cela ne risque pas de s'arranger à l'avenir. En effet, l'un des objectifs en matière de recettes est d'« *accroître la contribution des points de vente au résultat global de l'établissement* » (§6.7 p.42). Le but affiché est de faire du commerce dans les monuments et les mots « marketing », « rentabilité » ou « productivité » sont clairement énoncés et reviennent à plusieurs reprises dans le texte. Fini les ouvrages de référence et les gros pavés, certes très intéressants, mais difficilement vendables, désormais tout l'effort sera porté sur les produits qui marchent, et tant pis s'il faut vendre des gadgets ou des produits dérivés, tout est bon pour faire du chiffre, il faut « *se donner les moyens comptables d'estimer, produit par produit, point de vente par point de vente, la contribution brute aux ressources de l'établissement et adapter le catalogue en conséquence* » (§6.7.1 p.42 ; en fait, le texte cite une phrase du projet d'établissement 2007 qui déjà introduisait cette notion). Même chose pour la ligne éditoriale (les fameuses Éditions du Patrimoine), les livres qui se vendent bien bénéficieront d'une plus large diffusion que les autres et ceux qui ne marchent pas pourraient carrément ne plus être édités ! Cette réflexion se fait, évidemment sur des critères purement comptables, au mépris de l'intérêt qualitatif, voir scientifique de l'oeuvre. C'est ce que l'on appelle au CMN « *ajuster l'offre éditoriale et en améliorer la rentabilité* » (§6.8.2 p.44). prochaine étape, la transformation des vendeurs en de véritables commerciaux (d'ailleurs au-delà de la formation on parle même à plusieurs reprises de « *professionnalisation* ») au travers, notamment de stages « *consacrés à l'approfondissement des techniques de merchandising et des techniques de ventes* » (§6.7.6 p.43). Une de ces techniques ne consisterait-elle pas à « *Actualiser les documents de visites* » (§4.3.1 p.27). En effet, la nouvelle version de ces documents, distribués gratuitement à l'entrée, a été quelque peu épurée, pour ne pas dire complètement vidée de son contenu, un bon moyen d'attirer les visiteurs vers les comptoirs de ventes ?

Et comme tout est bon pour faire de l'argent, le CMN se prépare aussi à vendre du vent... ou plus exactement des marques déposées. Ce projet, qui a priori, peut prêter à sourire, est au contraire, à prendre très au sé-

rieux, d'une part parce que d'autres l'ont déjà fait, notamment le Louvre avec Abou Dhabi. D'autre part parce qu'une intense réflexion est déjà en cours concernant « *la valorisation [des] actifs immatériels* » (programme 6 p.36). Là, le CMN a mis la main sur la poule aux oeufs d'or ! En effet, les noms de tous les monuments qu'il gère sont autant de marques potentielles qui pourraient rapporter un maximum. Tout ceci, loin d'être hypothétique, est inscrit noir sur blanc comme l'un des objectifs à atteindre, on parle notamment de « *la gestion des marques: leur dépôt, leur valorisation, leur cession, notamment en lien avec la fonction de diffusion des comptoirs du CMN ; la gestion des noms de domaine [...] la gestion des cessions de droit : mieux gérer les cessions de droit et protéger les droits acquis; le droit à l'image [...]* » (§6.9 P44). En clair, cela veut dire que non seulement le CMN pourra utiliser le nom de nos monuments pour vendre des produits dérivés, mais il pourra également céder ces noms (contre monnaie sonnante et trébuchante bien entendu) à des entreprises privées qui pourront les utiliser dans leurs activités commerciales. Attendons nous donc à trouver très prochainement les noms de nos monuments apposés un peu partout comme, autant de « vulgaires » produits de consommation ; mais mieux vaut ne pas développer plus cette réflexion au risque de donner des idées à certains...

### **Les recettes domaniales**

Un autre bon moyen d'engranger un maximum, développer des recettes dites « domaniales ». En fait, ce n'est ni plus ni moins que de la location. Il s'agit de louer des espaces à des professionnels, bien sûr à des fins commerciales. Ça tombe bien, de l'espace le CMN en a plein à revendre (si je puis dire) et dans un cadre tout à fait enviable en plus ! Tout d'abord, l'objectif est de « *développer l'offre de restauration* » (§6.5.1 p.40), attention, ici on ne parle pas de travaux, mais bien de bouche ! En effet, qui ne rêverait pas de siroter son café matinal avec vue sur la mer, dans l'une des tour de La Rochelle, ou peut être le petit thé de 5 heures dans le palais du Tau? Ce sera très bientôt possible car « *la recherche de concessionnaires est en cours* ». Par contre si vous allez au château de Pierrefonds, vous n'aurez le droit qu'à des « *distribu-*

*teurs automatiques* » (§3.3.7 p24) ; c'est aussi ce qu'on appelle au CMN « *Valoriser et aménager pour mieux accueillir le public* »! (programme 3 p.22). Bien entendu, l'idée d'améliorer les conditions d'accueil des visiteurs avec des espaces spécifiques et, pourquoi pas des lieux de restauration, n'est pas forcément condamnable en soit. Cependant, la plus grande prudence et méfiance sont de mise, car une telle politique, si elle n'est pas strictement encadrée et limitée, peut être la porte ouverte aux pires dérives, comme c'est malheureusement déjà le cas dans certains musées.

Vous souhaitez organiser une réception dans un cadre prestigieux ? Et pourquoi pas dans un monument ? Rien de plus facile, vous aurez même le traiteur sur place, notamment à Nohant, Champs sur Marne et Cluny où ont déjà été aménagés des « *offices pour les traiteurs* » (§6.5.1 p.40) non sans que cela pose déjà de nombreux problèmes d'aménagement. Et le CMN ne s'arrêtera pas là, car « *en 2008 sera poursuivi programme général d'amélioration afin de pouvoir mettre à niveau certains monuments [...]. Par ailleurs, un travail de recensement des monuments dont l'offre domaniale reste limitée essentiellement par l'absence d'investissement physiques sera effectué [...]* » (§ 6.5.2 p.40) Veillons donc à ce que le CMN ne se lance pas à corps perdu dans le tout commercial au risque de voir nos monuments transformés en fast-food !

Autre aspect très lucratif, les tournages. Bien sûr, de nombreux films ont déjà été tournés dans nos monuments, mais cette fois le CMN veut aller encore plus loin. Désormais, il s'agit de démarcher l'industrie cinématographique et de vanter le mérite de nos sites par rapport à la concurrence. On se propose de « *commercialiser de manière professionnelle nos espaces à des fins de location et de tournage [...]* » (introduction p.3), ce qui passe par une intense campagne de communication auprès des professionnels du métier. On parle notamment de « *promotion* » et de « *participation aux divers festivals et marchés internationaux du film et de l'audiovisuel [...]* » (§6.5.2 p.40) et même de « *représentation de l'établissement lors du festival de Cannes [...]* » (§6.4.2 p.39). Et si ça continue, les monuments seront bientôt réduits à l'état de simple décors

de film. Espérons seulement que se soit plus solide que du carton-pâte, mais avec la réforme de la maîtrise d'ouvrage, rien est moins sûr...

### **La maîtrise d'ouvrage et le mécénat**

La fameuse **maîtrise d'ouvrage**, parlons en justement, puisqu'elle occupe une bonne partie de ce projet d'établissement 2008. Pour une fois, rendons grâce au CMN, car tout n'est pas entièrement négatif. Au programme 2 on parle notamment des efforts à porter sur la restauration préventive et la veille sanitaire (§2.5.1 et §2.5.2 p.18). Ou encore la mise aux normes des dispositifs de sécurité et la sûreté des oeuvres (§2.5.3 et §2.5.4 p.19) Enfin, la collaboration scientifique et une meilleure connaissance des collections sont mises en avant (§2.4 p.17 et §2.6.1 p.20). Le problème c'est que pour l'instant rien ne bouge, et ce n'est pas prêt de bouger, car tant que le périmètre d'action n'aura pas été défini, l'établissement s'enlisera dans des « dispositifs transitoires » à n'en plus finir. D'ailleurs, la direction le reconnaît bien volontiers lorsqu'elle affirme que « ce programme n'a pu se déployer comme prévu dès 2007, en l'absence de décision politique, quand au périmètre de la compétence de maîtrise d'ouvrage de l'établissement. » (programme 2 p.14).

De quels moyens disposera l'établissement et surtout, ces moyens seront-ils suffisants pour pouvoir mener à bien les nouvelles missions ? Sur le financement, l'idée qui avait été lancée d'attribuer au CMN le produit d'une taxe sur les mutations est finalement abandonnée, on revient à du classique avec l'attribution de subventions de la part du ministère de la culture: « le CMN retrouvera pour 2008, dans l'attente de la mise en place d'un système définitif, un système de financement plus classique, sous forme d'une subvention du ministère de la culture [...] » (programme 2 p.14). Qui a dit que les établissements publics devaient s'autofinancer ? D'autant plus que pour 2008, cette subvention devrait représenter plus des trois quart des recettes du budget d'investissement ! Cependant, comme l'attribution d'une subvention reste quelque peu aléatoire puisque rien ne garantit son montant d'une année sur l'autre, et toujours dans le cadre du développement des ressources propres, le CMN

n'a d'autre choix que de se tourner vers de généreux donateurs privés, qui, comme chacun sait, sont totalement désintéressés ! Comme pour les tournages, le **mécénat** n'a rien de nouveau, ce qu'il l'est, c'est l'ampleur que risque de prendre le phénomène. Au chapitre de la formation, on parle encore de « la professionnalisation des agents chargés de la recherche du mécénat » (§5.2.3 p.34). On n'hésite pas non plus à évoquer des « partenariats avec les entreprises » et à « Développer des contrepartie convaincantes[...] susceptibles d'augmenter l'audience de l'établissement (soirées, réunions professionnelles, petits-déjeuners...) [...] » (§6.6.2 p.41). De plus, le mécénat ne concerne plus seulement les travaux de restauration, mais sert aussi à financer des aménagements, des expositions temporaires et même des manifestations culturelles, comme par exemple les opérations « monument pour tous », « contes et histoire » ou encore « monument jeu d'enfants » (§6.6.1 p.41). Arrêtons donc de nous voiler la face, en guise de mécénat, c'est un véritable sponsoring à grande échelle qui est recherché, avec bientôt nos monuments transformé en centre de séminaire pour entreprises ou bien encore en enseignes publicitaires géante.

### **Le devenir des personnels et conditions de travail**

Tous ces projets, en lien avec la RGPP, laissent présager de nombreux changements pour l'avenir des personnels. Les caissiers du CMN seront-ils bientôt en voie de disparition? Cela peut paraître exagéré, et pourtant, lorsqu'on examine attentivement ce projet d'établissement, il y a véritablement de quoi s'inquiéter. Tout d'abord, l'expérimentation de la gratuité dans les monuments est de très mauvais augure, surtout si elle devait se généraliser (4.4.1 p.25). Bien sûr, la fin des caissiers n'est pas programmée tel quel mais si on regroupe, pour les mettre bout à bout, les différents éléments et réflexions délayés à travers le texte, on ne peut pas dire que l'avenir des agents du droit d'entrée soit vraiment radieux. Tout d'abord l'accent est mis sur la vente à l'avance qui devrait fortement se développer notamment par le biais d'internet. On évoque en effet la « dématérialisation des outils de vente » (programme 6 p.36), qui peut d'ailleurs aussi bien s'appliquer au droit d'entrée qu'aux comp-

toirs. Plus loin on parle carrément d'une « réflexion sur la dématérialisation des billets par la mise en place de la vente en ligne depuis des sites dédiés aux professionnels du tourisme [...] » (§6.4.3 p.39). Et on ne s'y trompe guère, puisque cette réflexion est inscrite au chapitre : « Moderniser et rationaliser les outils de promotion et de vente en direction du grand public et des professionnels du tourisme » (p.39). Les visiteurs pourront donc bientôt acheter directement leurs billets en ligne depuis chez eux; dans ces conditions, à quoi peuvent bien servir des caissiers? D'autant que la billetterie pourrait très bien être privatisée et la menace est réelle. En effet, depuis environ un an, un partenariat passé avec la FNAC permet aux individuels, de réserver et d'acheter leurs billets à l'avance. Le visiteur bénéficie ainsi d'un tarif préférentiel (tarif professionnel du tourisme); mais comme la FNAC prélève sa commission au passage, il paiera finalement plus cher que le plein tarif! Qui a dit que les entreprises privées devaient faire du social? Enfin, le coup de grâce, la mise en place de distributeur automatique de billets dans les monuments; déjà expérimentée au Mont Saint-Michel depuis 2006, sera étendue à Vincennes pour, nous dit-on « faciliter une plus grande disponibilité des personnels pour l'information et l'accueil [...] » (§3.3.4 p.24). En résumé cela veut dire que les caissiers sont appelé à devenir des espèces « d'hôtes d'accueil », sans statut ni mission clairement définie. Dans le même registre, le CMN réfléchit à une « meilleur allocation des ressources humaines » (§6.10.2 p.45) en français, ça veut dire favoriser, pour ne pas dire imposer, la mobilité des agents dans le cadre des fermetures de certains monuments en basse saison afin de les redéployer ailleurs. En langue de bois on traduit par: « Adapter les conditions d'ouverture des monuments à leur fréquentation et à leur environnement » (§6.10.2 p.45).

Enfin, grande première, le CMN semble s'intéresser aux conditions de travail de ses agents, signalons tout de même que le programme 5 est entièrement consacré à la question, au travers notamment l'amélioration des espaces de travail (billetteries, comptoirs...) « l'idée étant toujours d'intéresser les agents à leurs condition de travail[...] » (ah bon ?) (§5.1 p.32). Le CMN a beau mettre en avant le nou-

veau statut du personnel contractuel pour 2008, (§5.2.1 p. 33) avec tous les bouleversements que l'établissement, et au delà le ministère de la Culture et même toute la fonction publique, vont connaître, **ce nouveau statut n'est pas prêt de voir le jour. Rappelons simplement que les premières réflexions avaient été lancées dès 2001, pour une mise en oeuvre en 2005!**

Cette déclinaison 2008 du projet d'établissement s'inscrit donc (volontairement?) en droite ligne de la RGPP. Autonomie accrue, recherche

effrénée de financement, quitte à compromettre les missions premières du CMN; alors que contradictoirement, la maîtrise d'ouvrage va sans doute nécessiter l'intervention massive de l'État.

Depuis 2000, le CMN a entamé une mue, toujours inachevée à ce jour en raison de toutes ces « réformes » successives. Quel sera le périmètre du CMN après la RGPP ? Avec les nouvelles décentralisations annoncées, le transfert plus que probable des activités commerciales vers la RMN et ses futures filiales, le périmètre de l'établissement risque d'être réduit à peau

de chagrin. Qu'en est-il de la nouvelle organisation déconcentrée? De quelle manière et surtout avec quels financements le CMN intégrera-t-il la maîtrise d'ouvrage? Et que devient la révision du statut des contractuels? Aujourd'hui, on peut dire que le CMN a la chair à vif et en attendant c'est donc dans la plus grande incertitude pour les personnels et pour le devenir même du CMN, que se dessine cette année 2008 déjà été bien entamée.

## Du Saint-Nectaire, du Saint-Pourçain et du syndicat: les nouvelles aventures du SNMH en Auvergne

En janvier dernier, à l'occasion de la création de la section Auvergne, vos délégués CGT préférés ont eu le plaisir de faire la tournée des quatre monuments de la région. Si Amandine Duverneuil, secrétaire de section, n'a pas pu nous accompagner pour cause de nécessité de service, Sophie Grolet et Alain Soissons, respectivement trésorière et secrétaire adjoint, nous ont suivi tout au long de notre périple.

**Première étape** au château d'**Aulteribe**. A.G. à guichet fermé puisque tout le personnel était présent à la réunion ! Petit exposé sur la RGPP pour se mettre en forme, après quoi les agents nous ont fait part de leurs revendications. Comme à la Rochelle, à Pierrefonds et dans bien d'autres sites de province, les agents ne comprennent pas la discrimination faite à leur encontre et demandent l'extension de la distribution des tickets restaurant. Le CMN ferait bien de se méfier car en 1789, on sait comment a fini le roi pour n'avoir pas su écouter le peuple affamé qui réclamait du pain... « Est-ce une révolte ? Non sire, c'est une révolution ! »

**Deuxième étape** : château de **Chareil-Cintrat**, A.G. à guichet fermé, bis repetita, mais bon, c'était quand même plus facile vu qu'il n'y a qu'un seul agent ! Magnifique château du XVème siècle, exemple unique en France de peinture murale de style « grotesque » (si vous ne savez pas ce qu'est le style grotesque, courrez visiter Chareil-Cintrat !). Situé en plein coeur des vignes où, comme le

dit l'expression locale, « la terre est amoureuse »; traduction, on s'y enlise, mais comme rien ne nous arrête... Exemple de travail isolé par excellence (thème abordé en CHS) où l'agent logé en NAS (nécessité absolue de service) est seul dans un monument totalement isolé et fermé 9 mois sur 12. Et comme « qui peut le plus peut le moins », le CMN est incapable d'attribuer une enveloppe de vacation suffisante pour les 3 mois d'ouverture, ni d'ailleurs d'installer deux malheureux



panneaux pour indiquer le parking et l'entrée du château. Enfin, tout n'est pas négatif puisqu'en 2003 l'accueil et la cour ont été totalement rénovés, en espérant que le CMN ne s'arrête pas en si bon chemin.

**Troisième étape**: château de **Ville neuve-Lembron**, très beau site de la Renaissance, dont le mobilier se trouve, en partie, exposé au musée

des arts-déco à Paris. Là encore, nous avons pu constater avec quels dévouement et attachement, les agents du château font vivre leur monument, n'hésitant pas même à donner de leur temps libre lors des grandes manifestations comme les journées du patrimoine. Nous avons d'ailleurs pu y déceler quelques talents cachés d'écrivain parmi eux ; nous espérons et attendons avec impatience qu'ils nous donnent de la matière à publier dans nos colonnes. Le CMN n'a décidé pas conscience de ses propres richesses et ferait bien d'accorder un peu de reconnaissance à ses agents qui en ont bien besoin, au lieu de cautionner une nouvelle vague de décentralisation via la RGPP.

**Quatrième étape** : le cloître de la cathédrale du **Puy-en-Velay**, comme quoi il n'y a pas que des lentilles au Puy, il y a aussi un magnifique site méconnu. Certes, il vous faudra une forme presque olympique pour gravir la colline sur laquelle est bâti le monument, mais l'effort vaut vraiment le coup ! Deux des agents y rencontrent des problèmes de logement de fonction. Ici comme ailleurs, le travail précaire est la règle notamment pour un des agents de la billetterie/comptoir et l'enveloppe de vacations est bien trop maigre pour un fonctionnement correct du monument.

**Nous tennons à remercier tous les agents pour leur accueil autour d'une tasse de café, d'une part de gâteau ou d'un paquet de lentilles...**

## FONCTIONNAIRE ! Une insulte ? Une blessure ...

Je ne sais plus trop comment m'exprimer sur les intentions destructrices de la politique actuelle à l'égard de la Fonction Publique et du ministère de la culture en particulier. Je voudrais un peu plus de raison et de sérénité dans mon métier que je pratique au quotidien et un peu moins de bruit et de tapage public autour de mon statut d'agent de l'État. Je voudrais que l'on me laisse tranquille.

Et pourtant je ne peux pas rester muette devant cet incroyable reniement de la cause publique. Oh il y a sûrement des sujets plus pressants : la pauvreté, la fin programmée des hôpitaux, les attaques contre l'enseignement, et cette déliquescence des idées qui s'affiche partout aujourd'hui. Mais je suis dans la culture et cette fois pour de vrai la culture est en danger. Alors bataillons encore un peu. La DMF ? Éliminée. Les musées ? Des entreprises. Le CMN ? Des monuments en perte d'identité exposés à la facilité des activités touristiques. Le

spectacle ? Les arts vivants ? et l'art tout court, contemporain ? Balayés, reniés, pourchassés jusque dans les régions les plus isolées.

La chasse est ouverte ... enfin ... Nous pouvons en avoir le sentiment tellement les textes sont d'une violence incroyable avec une feuille de route faite uniquement de chiffres insolents : une suppression de plus de 200000 fonctionnaires programmée pour 2012. Et que dire du vocabulaire utilisé à notre encontre ?

Il est question par exemple de nous «professionaliser» et de nous faire «démissionner» avec à la clé quelque indemnité de départ ...

Traduction : nous sommes des amateurs depuis le début et l'entreprise État en passe de «délocalisation» va tout faire pour nous supprimer nos affectations (licenciement travesti) : mise en disponibilité pour deux ans seulement ...

La bataille des mots est donc bel et bien lancée. Et elle est insupportable

tant elle correspond à une véritable politique de suppression d'emplois dans le domaine public de l'État. On pourra toujours nous dire qu'il faut une réforme, qu'il n'y a plus d'argent dans les caisses, que la modernisation est souhaitable et que cet État d'aujourd'hui n'est plus celui d'après guerre ...

Mais notre engagement à nous ? dans nos métiers, dans nos professions. De quel nature est-il ? A-t'il vieilli à ce point ? Au point de voler en éclat dans une politique de restriction et de censure sans précédent dans la V<sup>o</sup> République : restriction des besoins et des moyens et censure du dialogue et de la concertation. Et tout cela ressemble fort à une injure. Injure faite aux fonctionnaires. Injure faite aux usagers de nos services publics.

Un agent d'accueil et de surveillance

## Rubrique Juridique

### Du nouveau dans la formation:

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social pour les salariés de droit privé, le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 sur la modernisation de la fonction publique) et le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ont apporté de profonds changements à la formation professionnelle.

#### Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout fonctionnaire ou agent non titulaire (1 an d'ancienneté) bénéficie d'un DIF de 20h/an (10 heures pour 2007) (calculé au prorata pour les

agents à temps partiel). Ce droit est cumulable sur plusieurs années mais ne peut excéder 120 heures. Il est normalement utilisable à terme échu (les 10 heures de 2007 peuvent être utilisés en 2008). Mais il est possible d'anticiper la durée du DIF d'une durée qui ne peut excéder les droits acquis et qui ne peut dépasser 120 heures. L'agent garde son DIF en cas de changement d'affectation. C'est l'agent qui décide de l'utiliser. L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande de l'agent. Au terme de ce délai, l'absence de réponse de l'administration vaut réponse. Si, pendant deux ans, l'administration s'est opposée aux demandes d'un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle (CFP).

Ce droit peut être utilisé sur du temps de service ou hors temps de service, dans ce cas l'agent reçoit une allocation de formation de 50% du traitement horaire.

Le DIF ne peut pas être utilisé pour des actions de formation statutaire (post-recrutement, adaptation immédiate au poste de travail) Il peut être utilisé pour les actions de formation suivantes :

**Les actions de formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers** se font sur du temps de service ; toutefois, avec l'accord écrit de l'agent, la durée de ces actions peut dépasser ses horaires de service dans la limite de 50 heures par an ; dans ce cas les heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le DIF.

**Les actions de formation de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications** se font sur du temps de service ; toutefois, avec l'accord écrit de l'agent, la durée de ces actions peut dépasser ses horaires de service dans la limite de 80 heures par an ; dans ce cas les heures de formation

réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le DIF.

### **La préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne**

est prise en compte sur la durée de service en tout ou en partie. Pour toute demande inférieure ou égale à 5 jours, l'agrément est de droit. L'agent peut utiliser son DIF pour une durée plus longue. Il peut aussi demander à bénéficier du congé de formation professionnelle (CFP).

**Le bilan de compétences** peut être accordé aux agents ayant 10 ans de service effectif. Un agent peut prétendre à un seul autre bilan au moins 5 ans après le précédent. L'agent bénéficie d'un congé fractionnable de 24 heures de temps de service. L'agent peut faire valoir son DIF, à sa demande, pour un complément de temps.

Les agents peuvent bénéficier d'actions de formations en vue de **la validation des acquis et de l'expérience (VAE)** par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Pour suivre ces actions l'agent peut bénéficier d'un congé fractionnable qui ne peut excéder 24 heures de temps de service, par an et par validation. L'agent peut faire valoir son DIF, à sa demande, pour un complément de temps.

### **Périodes de professionnalisation**

Ce sont des périodes qui alternent une activité de service et des actions de formation, leur durée maximale est de 6 mois. Elles visent à prévenir les risques d'inadaptation à l'évolution des méthodes et des techniques, à favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou des qualifications différentes. Elles permettent l'accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie. Elles mettent en œuvre des actions adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Après la période de professionnalisation, l'agent est évalué pour établir son aptitude à servir dans le corps ou cadre d'emplois considéré ; l'avis de

la commission paritaire compétente (CAP ou CCP) est nécessaire. Une décision de détachement pour 2 ans puis une intégration à la demande du fonctionnaire viennent conclure le processus.

Pour accéder à ces périodes de professionnalisation, il faut :

- Soit avoir 20 ans de service effectif ou être âgé d'au moins 45 ans ;
- Soit être en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'invalidité physique ;
- Soit avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- Soit revenir d'un congé maternité ou d'un congé parental.

Elles peuvent être à l'initiative de l'agent ou de l'administration ; la réponse doit arriver dans les deux mois. Le refus doit être motivé et fait l'objet d'un avis de la commission paritaire. Une convention est réalisée entre l'agent et l'administration, elle mentionne les fonctions auxquelles le fonctionnaire est destiné, la durée de la période, les qualifications à acquérir et les actions de formation ainsi que le nouveau corps ou cadre d'emploi s'il y a lieu.

2% du nombre d'agents peuvent avoir une période de professionnalisation en même temps. L'agent est considéré en position d'activité de son corps d'origine.

Les actions peuvent être pour partie ou tout hors temps de service et s'imputer sur le DIF. La durée du DIF peut être allongée et atteindre 240 heures, il faut que cela soit prévu dans la convention.

### **L'entretien de formation**

Il est conduit par le supérieur hiérarchique et vise à déterminer les besoins de formation au vu des objectifs fixés et du projet professionnel. Lors de l'entretien, il est fait rappel des suites données aux demandes de formation. Il est envisagé les actions nécessaires pour la nouvelle période et examiné les demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis et de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation. Un compte-rendu de l'entretien est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, le fonctionnaire en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

L'UGFF CGT (Union générale des fédérations de fonctionnaires) n'a pas signé l'accord préalable à ces décrets. Voici une synthèse de l'analyse de l'UGFF sur cet accord. Si le texte apporte un certain nombre de points positifs, notamment dans les objectifs, il ne prend pas suffisamment en compte la nécessité de droits nouveaux, la quasi totalité des mesures nouvelles n'étant là que pour accompagner les conséquences de réformes en matière de mobilité professionnelle et géographique.

Sur un des aspects essentiels des droits nouveaux, à savoir le DIF (droit individuel à la formation), il était possible d'aller plus loin en nombre d'heures limité à 20 heures par an ou encore d'ouvrir une possibilité de consommation anticipée du capital DIF sous certaines conditions. Ces deux éléments ont été revendiqués par la CGT. Le DIF comporte par ailleurs, des risques : dans le cadre d'une mobilité « suggérée », il peut devenir un moyen au service des stratégies des ministères, plutôt qu'un droit nouveau favorisant promotions et mobilité volontaire des personnels.

Sur la mise en place de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, tant en matière de recrutement que d'évolution de carrière, l'UGFF estime que les garanties nécessaires pour un traitement égalitaire entre les candidats à l'entrée de la Fonction publique et les actuels fonctionnaires sont loin d'être suffisantes.

Par ailleurs, l'UGFF CGT ne peut accepter l'institutionnalisation de la formation professionnelle hors du temps de travail, déjà trop développée dans la Fonction publique.

Enfin, l'UGFF regrette que l'exigence de moyens et de temps en matière de formation ne puisse figurer dans ce texte, en terme d'objectifs quantitatifs plus clairs et plus affirmés : nous rappelons que notre revendication est de consacrer 10% de la masse salariale et 10% du temps de travail à la formation.

**Au CMN, il n'y a pas de petites économies...**

Au même titre que le 1 euro réclamé à chaque agent du château d'If en matière de transport en commun ou des réductions que le CMN récupère sur les dotations habillement en place et lieu des agents, le CMN réclame aux agents contractuels un ticket-restaurant à tous ceux qui ont été aux vœux du président...probablement pour régler la facture du traiteur !

**Conciergerie-Sainte-Chappelle: pétition de solidarité contre la précarité.**

C'est malheureusement chose commune que de travailler aux cotés de collègues vacataires qui se voient renouveler leurs contrats depuis de nombreuses années et subissent au quotidien une précarité sociale due à leur précarité professionnelle. Moins de travail c'est moins de salaire, moins de droits et moins d'avenir. C'est bien évidemment difficile à admettre. Mais, quand en plus, on voit se fermer devant soi la possibilité d'obtenir un temps plein que vous refuse la loi, alors, on peut dire qu'on décroche le pompon de la précarité. Ainsi à la Conciergerie-Sainte-Chapelle, on recrute un emploi PACTE (dans le cadre du plan banlieue, dont nous parlerons dans un prochain monuments infos), mais on oublie des vacataires qui sont là depuis des années et qui attendent désespérément une titularisation... On comprend dans ce cadre l'exaspération des agents de la Conciergerie-Sainte-Chapelle qui ont souhaité manifester leur solidarité avec leurs collègues vacataires en signant une pétition pour qu'enfin des postes soient créés pour ceux qui attendent depuis des années.

**La parole contre l'alcool**

On en a parlé en CHS et dans un numéro du Monuments Infos, une action d'information et de sensibilisation sur les problèmes liés à l'alcool est lancée. La première expérience de cette action a eu lieu à Saint-Cloud. Georges Lévy, sites de la vallée de la Vézère, montre comment il est facile de tomber dans l'alcoolisme sans en prendre conscience, comment on s'y fait piéger et comment, lui, a pu s'en sortir. En tout cas, à la fin de la réunion, on n'en sort plus tout à fait le ou la même. Expérience touchante et enrichissante que ce témoignage, et on espère que cette initiative rencontrera la curiosité, l'intérêt et le succès qu'il mérite...

**Palais-Royal: Etre ou ne pas être privatisé, tel est la question...**

Depuis maintenant plusieurs mois une question posée plusieurs fois dans les différentes instances paritaires du CMN reste sans réponse : Quel avenir pour le domaine du Palais Royal et ses personnels ?

Ainsi, le CMN affirme vouloir se débarrasser du Palais-Royal au profit de la rue de Valois (ministère), mais aucune date n'est avancée, de plus des rumeurs d'externalisation à une entreprise privée du service d'accueil et de surveillance ne cessent de parvenir aux oreilles des agents, leur administratrice leur conseillant même de se bouger maintenant pour chercher des postes ailleurs. Si l'on ajoute à cela que dans le même temps on accepte des mutations au Palais Royal (renforçant ainsi un effectif que l'on est censé réduire), on comprend que les agents ne savent plus à quel saint se vouer et que l'ambiance se dégrade de jour en jour... Du coup, une autre question se pose : Que fait le CMN pour que cela change ? Réponse : Rien...

**Saorge : Le mauvais poisson d'avril de la CAP des adjoints d'accueil et de surveillance**

Première victime du contrat de performance : Le Monastère de Saorge ... Ainsi, après la mutation de l'agent de surveillance de Saorge, le poste était (logiquement) paru dans les avis de vacances des adjoints d'accueil et de surveillance, un agent s'était d'ailleurs porté candidat sur le poste... Or, en recevant les dossiers de CAP nous apprenions que le poste était mentionné comme supprimé... L'explication donnée est que le CMN souhaitait d'avantage orienter l'activité du monument comme maison d'écrivain et n'ouvrirait plus aux visiteurs que pendant la haute saison... avec des vacataires donc... C'est donc une des premières application du contrat de performance qui prévoyait de n'ouvrir les monuments non rentables que pendant la haute saison... A qui le tour ?

**Domaine de Saint-Cloud : moi Jane, toi Tarzan ?**

Aurait-on honte de certains projets dans notre sphère culturelle qu'ils se montent en cachette des agents ? Une chose est certaine, c'est que le domaine de Saint-Cloud connaîtra dorénavant une nouvelle attraction : l'accrobranche. Les agents ont ainsi pu constater l'installation de cette nouvelle activité sans qu'ils en étaient informés. Ils ont déjà eu la chance d'être au courant par la presse des intentions de reprise du domaine par Devedjan, ils seront désormais informés par les visiteurs de ce qui se passent dans le domaine....

**Lorsque les redevances domaniales sonne le glas de la Culture**

Saint-Cloud toujours. A force de vouloir du fric à tout crin, Saint-Cloud aura su allonger sa liste de mécontents au moment même où d'autres (le conseil général par exemple) prétendent vouloir reprendre le site et savoir mieux le valoriser. Dernier scandale en date révélé par la presse : tapage nocturne ! Mais comme CEGETEL peut rapporter jusqu'à 150.000 euros, l'administrateur et le CMN sauront fermer les yeux... et se boucher les oreilles. Au grand dam des riverains !

**Journée du 20 mars: Carcassonne occupé !**

Le 20 mars dernier, pendant que 2000 personnes manifestaient à Paris contre la RGPP, entre 50 et 70 agents sont venus investir le château comtal de Carcassonne. Actions menées:

Billetterie gratuite, déroulé d'une banderole de 30 mètres de long sur les remparts, point presse avec les trois quotidiens locaux, une interview d'une radio locale, signature de pétitions. Désormais on ne pourra plus dire que Carcassonne est imprenable!

Le SNMH-CGT dans les rues de Paris, lors de la manifestation du 20 mars contre la RGPP...



# E p h é m é r i d e

Date	Réunion	Intervenants
10.01.2008	Commission de secours CMN	Gontier, Strappini
11.01.2008	Collectif musées	Méreau, Pucci, Gontier
17.01.2008	Aulteribe, Chareil-Cintrat	Méreau, Pucci, Grolet, Soissons
18.01.2008	Villeneuve-Lembron, Puy-en-Velay	Méreau, Pucci, Grolet, Soissons
21.01.2008	Azay-le-Rideau, réunion de section	
24.01.2008	Grève Fonction Publique pouvoir d'achat	
30.01.2008	Prépa CHS central	Méreau, Pucci, Strappini, Robert, Thomas
31.01.2008	CHS central	Méreau, Pucci, Strappini, Robert, Thomas
31.01.2008	Formation RGPP	
01.02.2008	Occupation de la DMF RGPP	Une centaine d'agents
05.02.2008	Carcassonne, Ensérune	Pucci, Maillard
06.02.2008	Salses	Pucci, Maillard
06.02.2008	Réunion RMN/SGPA/SNMH RGPP	Méreau, Renault, Cheymol
07.02.2008	Aigues-Mortes	Pucci, Maillard
07.02.2008	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini, Gontier
08.02.2008	Bureau national CGT Culture	Méreau
	CAP avec CMN	Méreau, Pin, Lacombez, Revaireau, CFDT
12.02.2008	CMN dossier individuel	Méreau, Pucci
	CMN association du personnel	Gontier, Pucci
13.02.2008	Panthéon	Pucci, Gontier
14.02.2008	Cluny, Brou	Méreau, Robert, Genevois
	Arc de triomphe, Saint-Cloud	Pucci
18.02.2008	Saint-Denis	Pucci
	Champs-sur-Marne	Pucci, Méreau
19.02.2008	Vincennes	Pucci, Méreau
21.02.2008	Grève Culture RGPP	1 millier d'agents sous les fenêtres de la ministre
22.02.2008	Bureau national CGT Culture	Méreau
25.01.2008	Réunion critères Commission de secours CMN	Gontier, Strappini
26.02.2008	Château d'if (et pas au café pour une fois)	Pucci, Strappini, Arias
27.02.2008	CHS Sud-Est	
28.02.2008	Azay-le-Rideau, La Psalette	Méreau, Chemin
	Montmajour	Pucci
	Fort Saint-André	Strappini, Arias, Levassort
	Chartreuse de Villeneuve-lez-Avignon	Strappini, Arias, Levassort, Pucci
29.02.2008	Sade, Glanum	Strappini, Pucci
10.03.2008	Palais Jacques Cœur, cathédrale de Bourges	Méreau, Chemin
10.03.2008	Conciergerie/Ste-Chapelle	Pucci, Mayeur
11 et 12.03.2008	Commission exécutive SNMH	CE
13.03.2008	Signature pétition RGPP à l'Hôtel de Sully	Méreau, Pucci, Strappini
14.03.2008	Occupation de l'Orangerie	Une centaine d'agents du ministère
18.03.2008	Saint-Cloud	Méreau, Pucci
	Signature pétition RGPP au quai des Célestins	Méreau, Pucci
19.03.2008	Arc, Panthéon	Gontier, Douillot, Pucci
20.03.2008	Grève et manif nationale+ occupation de Carcassonne + d'autres actions en province	Des milliers d'agents en grève, environ 2000 dans les manif dont une grosse soixantaine du CMN
25 et 26.03.2008	CAP des Adjoints d'accueil et de surveillance	Strappini
27.03.2008	Commission de secours CMN	Strappini
28.03.2008	CAP plénière CMN	Méreau, Mayeur, Grolet, Gontier, Pin, Lacombez, Revaireau

## A d h é r e z ... R é - a d h é r e z ...

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 (soit 1% du salaire net), correspondant à ..... mois de cotisation.

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :

# Une pétition: «Des tickets-restau pour tous les contractuels!»

Depuis plusieurs années, la CGT vote contre la subvention du CMN à l'association Monuments Culture et Loisirs (MCL) afin de dénoncer la discrimination faite aux agents de province qui ne bénéficient pratiquement pas de ses prestations, notamment les tickets-restaurant. Christophe Vallet a souhaité que des solutions soient trouvées et la CGT a demandé la tenue de plusieurs réunions de travail sur ce sujet. Le mardi 12 février dernier, à 15H30, une délégation du SNMH-CGT a été reçue par la direction du CMN afin d'étudier la possibilité d'étendre les prestations de l'association et notamment la distribution des tickets restaurants à l'ensemble des salariés du CMN et aux agents de province.

Étaient présents M. Le Roux, Directeur général, Mme Tilly-Becker, DRH et M. Monet, président de l'association MCL. Cette réunion, réclamée depuis longtemps, avait déjà été annulée une première fois à l'initiative de la direction. La délégation a commencé la réunion en soulevant un problème juridique lié au statut et à la convention liant l'association au CMN. En effet, la convention, actuellement en cours de renouvellement, limite les activités de l'association aux seuls salariés d'Ile-de France, alors que dans les statuts, tous les salariés du CMN sont concernés. Les deux textes étant contradictoires, lequel prévaut sur l'autre ?

Dans ses revendications, **la CGT a mis en avant, d'une part le principe d'égalité, en demandant l'extension de la distribution des tickets-restaurant à tous les agents (monuments de province compris) et d'autre part, un principe d'équité, en demandant l'indexation de la part salariale sur l'indice.** En effet, actuellement, tous les agents qui bénéficient des tickets-restaurant, payent le même montant( à savoir 2,80€) quel que soit son salaire. Ce qui est profondément injuste lorsque l'on connaît les différences de salaire entre un cadre et un salarié

rémunéré tout juste au SMIC. Il faut donc que les agents payent en fonction de ce qu'ils gagnent.

**Pour démontrer que cela était possible, nous nous sommes appuyés sur les expériences d'autres établissements.** A l'INRAP, dont la structure et le fonctionnement sont proches du CMN et avec des salariés dispersés dans différentes villes de province, 900 salariés bénéficient de tickets-restaurant, l'entreprise prestataire prenant en charge les envois. Au centre Georges Pompidou, la valeur faciale ainsi que la part salariale varient en fonction du salaire. Dans ces deux établissements, la distribution des tickets-restau est gérée directement par la direction et non via une association qui impose le paiement d'une cotisation pour pouvoir manger ! Néanmoins, ces exemples n'ont pas vraiment convaincu la direction. Pour eux, les tickets-restaurant ne se justifient pas forcément pour la province du fait de l'isolement de certains sites et aussi parce que de nombreux agents ont la possibilité de déjeuner chez eux. En outre, la direction a voulu souligner les efforts réalisés afin de mettre à disposition des locaux de jours. Cependant, ce dernier argument n'est pas recevable puisque, sur la région parisienne aussi, des locaux de jour ont été aménagés. Enfin, ce qui freine réellement la direction, c'est bien sûr le coût, car il faut préciser qu'environ la moitié du budget de l'association provient d'une subvention et 82% de cette subvention passe dans les tickets-restaurant. Donc, autant dire que c'est le CMN qui finance le système et c'est donc légitimement vers le CMN que se tourne la CGT.

Afin de préparer de futures réunions de travail sur ce thème, comme le CMN s'y est engagé, nous avons demandé à la direction d'établir un bilan de l'association et de son action, mais surtout un bilan des différentes situations locales. Quel système de restauration ont adopté les monuments, quand il y en a. Cantines ? Convention avec des res-

taurants? D'autant plus que se pose le problème des emplois postés et le problème de repas les week-ends et les jours fériés.

En attendant d'avancer sur ce dossier, **la CGT revendique également l'extension des autres activités de l'association aux monuments de province, notamment les tickets cinéma, le remboursement des concerts, spectacles et autres activités culturelles ou sportives. Il y a quelques années, nous avons obtenu l'extension des bons rentrée scolaire et Noël, pourquoi s'arrêter en si bon chemin ?**

Concernant les voyages, il est malheureux de constater que depuis qu'un système plus équitable a été mis en place (prix en fonction du quotient familial), plus aucun n'a pu être organisé, car certains salariés refusent de communiquer les documents nécessaires. Pour sa part, la CGT tient à ce que cet acquis ne soit pas remis en cause.

Pour clore la réunion, la CGT a proposé de complètement revoir l'action sociale au sein du CMN en proposant une nouvelle organisation de l'association MCL, en s'inspirant, pourquoi pas, du fonctionnement de l'A.A.S. du ministère de la Culture avec un conseil d'administration paritaire où siègent l'administration et les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

**Un nouveau rendez-vous a été pris pour le mois de mai.**

**Cependant, ne nous leurrions pas, il semble bien que le CMN fasse traîner les choses en longueur et seul un rapport de force conséquent pourra accélérer le mouvement.**

Dans cet optique, nous vous proposons de signer et faire signer la pétition jointe afin d'exiger du CMN l'extension de **TOUTES** les activités de l'association à **L'ENSEMBLE** du personnel, sans aucune discrimination géographique ou autre. Nous invitons également les agents d'Ile-de-France à signer cette pétition.

## PÉTITION CONTRE LES DISCRIMINATIONS PRATIQUÉES A L'ENCONTRE DES AGENTS DE PROVINCE PAR L'ASSOCIATION MCL ET EN FAVEUR D'UNE ASSOCIATION POUR TOUS LES CONTRACTUELS DU CMN

NOM	PRENOM	MONUMENT OU SERVICE	SIGNATURE

A retourner par fax au 01.40.15.51.77, ou par courrier à : SNMH-CGT 12, rue de Louvois 75002 Paris