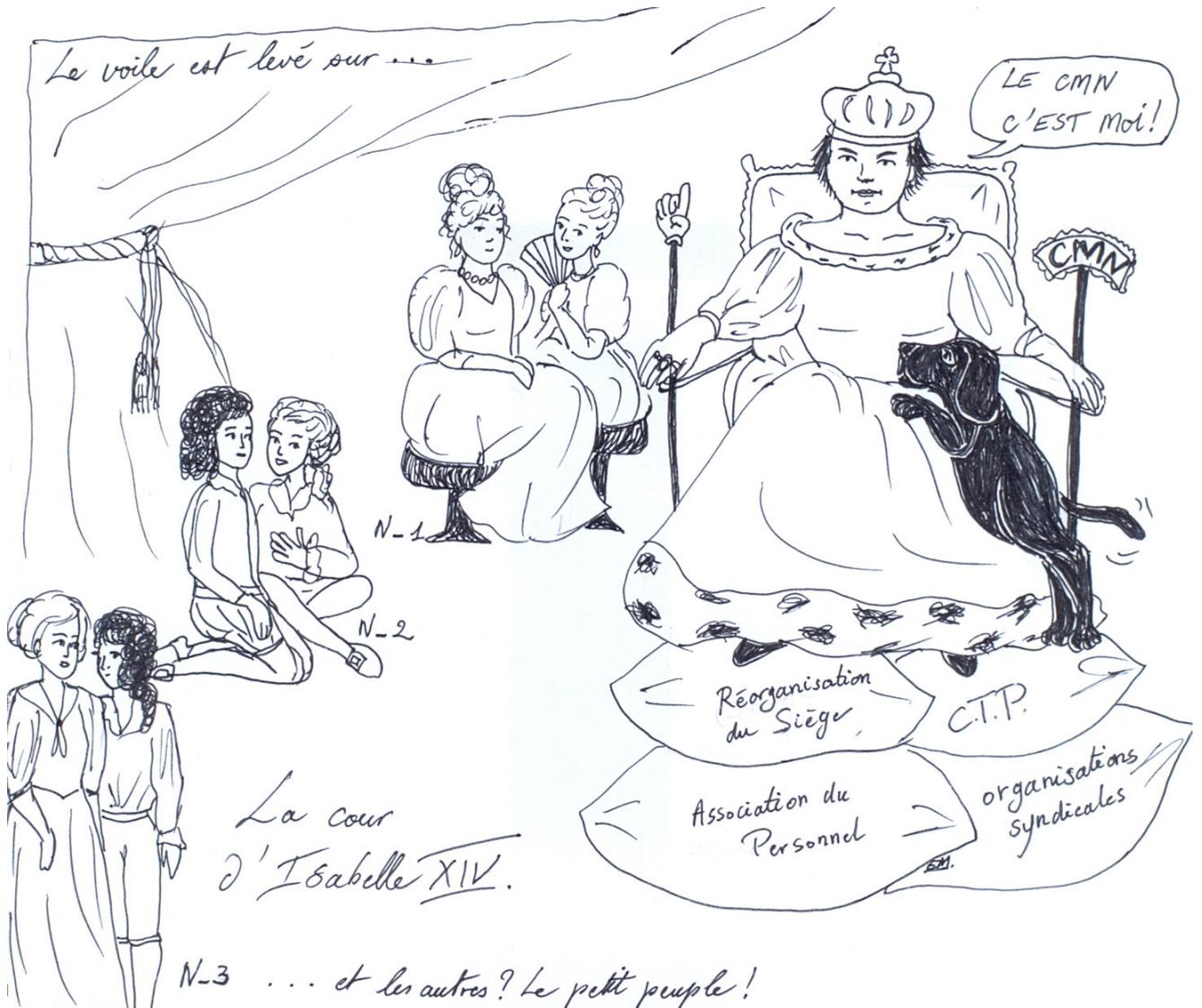


Monuments infos

DECEMBRE 2008

Numéro 49

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Pour ce numéro de décembre, nous vous avons concocté un menu spécial fêtes de fin d'année avec, pour se mettre en appétit, en **page 2** un édito sur la crise économique, ses conséquences et la riposte syndicale qui se prépare, en guise de hors d'oeuvre **pages 3 à 5**, une analyse du futur projet d'établissement accompagnée d'un article sur le projet de réorganisation du CMN en **pages 6 et 7**. **Pages 7 à 10** en plat de résistance, le compte-rendu du CTP du 25 novembre. **Pages 10 à 15**, notre spécialité maison: le compte-rendu de CHS, Sud-Ouest et Paris-Emmerainville. **Pages 16 à 19**, farandole de social avec la réunion sur l'association du personnel, la réunion sur l'usure professionnelle et le deuxième observatoire de la précarité, servi avec, en **page 19**, un appel à la grève pour la journée du 29 janvier. **Page 20** très bon millésime de «la tribune est à vous», **page 21** plateau de brèves du CMN et en dessert **page 22**, notre nouvelle rubrique «droit syndical» avec ce mois-ci, un article sur la formation syndicale (et le coupon-réponse qui va avec). **Page 23**, en digestif, le compte-rendu du congrès de notre syndicat. Enfin, en **page 24** pour les lendemains de fête qui déchantent, notre remède absolu contre la gueule de bois et la morosité sociale, le coupon d'adhésion à la CGT! Sur ce, bon appétit!



L'heure est à la régression sociale... Mais aussi à la mobilisation et aux victoires !

A la lecture des journaux, on ne demanderait presque si c'est bien l'actualité dont il s'agit ou bien les vestiges d'un temps passé. Et bien malheureusement ce sont des recettes archaïques qu'on remet au goût du jour : les enfants et les fous (aujourd'hui on dit mineurs et malades mentaux) qu'on envoie en prison et les travailleurs qu'on usera jusqu'en fin de vie avec l'allongement de la durée du travail jusqu'à 70 ans.

Nicolas Sarkozy aura au moins rempli la moitié de ses promesses avec le « **travailler plus pour gagner plus** » : tout le monde au turbin mais pour gagner une misère. Les **heures supplémentaires** auront démontré l'inefficacité de la mesure a fortiori en cette période de récession, de vagues de licenciements et de chômage technique.

La possibilité de travailler dorénavant **jusqu'à 70 ans** ne sera qu'une nouvelle contrainte pour nombre de salariés qui n'auront que le choix de ne pas pouvoir vivre décemment de leurs retraites ou bien de continuer de travailler avec les difficultés qui s'accumulent avec l'âge.

Quant au projet de loi sur le **travail du dimanche**, que propose t'on à travers ce projet si ce n'est la déliquescence du lien social dans notre société et toujours plus de consommations à ceux qui n'ont pas de pouvoir d'achat ?

Les **manifestations et affrontements en Grèce** à la suite de la mort d'un adolescent à Athènes par un policier cristallisent une profonde crise économique et sociale (la « génération 600 euros »). Et c'est bien cette peur d'une contagion en France ainsi que la **forte mobilisation des étudiants** qui ont **fait reculer le gouvernement sur la réforme Darcos**, ministre de l'éducation nationale.

Le 16 décembre, une **mobilisation européenne** (appel de plus de quarante organisations syndicales) à Strasbourg **contre les « horaires à rallonges »** **faisaient rejeter par les députés européens le projet modifiant la directive encadrant la durée maximale de travail hebdomadaire** (maintien à 48 heures mais pouvant s'étendre à 65).

Dans ce contexte de crise économique et au moment où la CGT sort renforcée des élections prud'hommales avec plus d'un tiers des salariés qui lui fait confiance, l'heure est à la mobilisation.

Ce sont donc huit organisations syndicales (CGT/CFDT/CGC/FO/FSU/CFTC/SUD/UNSA) qui appellent à des grèves et manifestations le 29 janvier dans le public et le privé pour que des mesures d'urgence soient prises face à la crise économique à l'heure où les salariés en sont les premières victimes.

**PUBLIC-PRIVE
TOUS ENSEMBLE
LE 29 JANVIER**

Projet d'établissement 2009-2013

Et le Verbe fût...

Neuf fois en douze pages seulement, on peut lire des encadrés intitulés « Verbatim »... à ceux qui ne sont pas coutumiers des locutions latines cela signifie « mot à mot »... ce n'est pourtant pas ce qu'on y retrouve...là où c'est signalé... Cela ressemble davantage à une synthèse des propos précités... mais « synthèse » devait sonner moins bien, faire moins intello ou bien être moins sexy...

D'un séminaire de deux jours histoire de faire connaissance et d'échanger quelques idées, Madame Lemesle nous pond un projet d'établissement 2009-2013.

Neuf ateliers que nous allons décortiquer.

1-Identité du CMN

Question existentielle que l'Homme se pose depuis des lustres : « Qui sommes-nous ? D'où venons-nous ? Où allons-nous ». Pour l'historique et les missions, c'est facile, quelques textes fondateurs, décrets etc sauront y répondre. La question la plus inquiétante est certainement « Où allons-nous ? »

Si les notions de service public et d'activités d'intérêt général sous la tutelle du Ministère de la Culture sont mentionnées, on peut lire que « *le CMN est un opérateur touristique* » et le CMN deviendrait une « *marque* ». Nous en avons déjà eu un avant-goût lors du dernier conseil d'administration où, pour son premier CA, Madame Lemesle avait « glissé » des documents « *Destination France 2020 : Le tourisme au cœur de notre croissance* », c'est peut-être le seul « intérêt » que Madame Lemesle trouve aux monuments nationaux un aspect touristique et mercantile et au diable le culturel... Car le leitmotiv de notre présidente est « L'important n'est pas de faire mais de faire savoir que l'on fait », tout un programme !

On peut lire que l'offre culturelle du CMN est moins attractive que celle des concurrents et que les collectivités territoriales sont parfois plus soucieuse de la dimension économique : un vrai dialecte entrepreneurial.

« *Il est néanmoins apparu que l'identité CMN est souvent perçue comme celle du siège seulement sans lien direct avec les monuments, d'où la nécessité de développer une politique générale claire et cohérente pour tous les interlocuteurs* ». Et bien, il y a du pain sur la planche parce que la cohérence sera difficile à trouver entre des agents fonctionnaires, contractuels, vacataires et salariés de boîtes de sous-traitance... entre différence de traitement entre région parisienne et province... Le CMN qui s'applique depuis des années a cloisonné les agents, fractionné les contrats, précarisé les uns et les autres...difficile au milieu de ce marasme de faire un esprit de groupe...et une culture d'entreprise...

On nous parle de quatre enjeux principaux :

- l'ouverture vers l'externe ;
- le repositionnement interne visant à renforcer avec des outils de communication l'image de l'institution avec des partages d'expérience ;
- une définition de la politique générale émanant du siège et démultipliée auprès des monuments ;
- le développement d'une fierté d'appartenance sur tout le territoire.

Alors que Christophe Vallet avait élaboré un projet d'établissement conséquent (en volume et concret) qui avait construit avec une large participation de nombreux agents, débattu en comité technique paritaire, aujourd'hui, on glisse quelques lignes dans un compte-rendu d'un séminaire qui c'est entre temps transformé en projet d'établissement...

2-Faire naître et faire vivre une culture d'entreprise

Ce chapitre est très parlant et c'est pourquoi il est retracé ici de manière quasi exhaustive :

« *La culture d'entreprise est une notion très vaste qui comprend, de manière générale, les valeurs, les images communes, les connaissances, les savoir-faire, le sentiment d'appartenance, les projets, l'histoire de l'entreprise, sa mémoire, ses rites, le partage d'information et enfin la volonté de porter l'établissement vers un même but.*

S'agissant du CMN, la culture de l'institution n'offre pas de spécificité par rapport à cette définition, de sorte qu'il nous a été plus aisé de la caractériser par ses « freins ». Ces derniers sont : l'autonomie et la responsabilité des agents ; l'appartenance à un monument ; ...un enthousiasme inégal des agents sur leur activité ; la fierté de travailler dans le domaine culturel avec des rites peu nombreux ; une disparité de motivation et de curiosité chez les agents ; le manque de relais hiérarchique intermédiaire ; le manque de procédures écrites ; le peu de mobilité transversale et intellectuelle »

Ces quelques lignes sont consternantes, méprisantes et odieuses. Ainsi des notions telles « *fierté de travailler dans le domaine culturel* », « *appartenance à un monument* », « *autonomie et responsabilité des agents* » sont considérés comme des freins ! Désolée que les agents s'investissent dans leur travail, soient attachés à leur monument et que ce soient eux qui ont parfois la responsabilité quotidienne du site ! Quant au manque de mobilité intellectuelle...mais qui sont ces gens pour non seulement oser penser mais surtout écrire noir sur blanc de telles aberrations.

Sur les préconisations, on reprend de vieilles recettes et on essaie de faire croire que c'est innovant (faire connaître l'histoire de l'institution et l'organisation du CMN, faire un livret d'accueil...). On y trouve aussi quelques contradictions et en quelques lignes d'intervalle « *éviter l'affectif pour aller dans le rationnel. En conclusion et pour terminer sur une note ludique, le partage de la culture d'entreprise n'étant pas sans rapport avec la dimension affective dont elle porteuse, il nous a semblé souhaitable d'organiser un évènement fédérateur permettant la cohésion d'équipe pour tous les agents.* »

Quant à l'association du personnel qui avait un rôle fédérateur (pour les personnels qui en bénéficiaient et à ce titre aurait dû être élargi), on casse et tant pis pour les états d'âme des agents.

3-Mettre en œuvre une politique d'offre globale

Sur la dialectique, on ne sait plus si l'on travaille dans un supermar-

ché « la durée de la visite détermine le rapport qualité/prix », « la cohérence des propositions complémentaires avec l'image préétablie », « l'existence d'une ambiance elle-même cohérente avec cette image ».

Et le CMN va s'inspirer des grands centres commerciaux pour le confort de visite et la qualité d'usage (kézako ?) : parc de stationnement, repos coin détente, aires de jeu enfants, cafétéria, restaurant... Il est question de créer des événements phares d'envergure nationale et des manifestations sur l'ensemble du réseau des monuments. S'il y a un contenu culturel tout va bien mais il est question par exemple d'une chasse des œufs de Pâques pour les enfants...

Si n'importe qui peut lancer n'importe quoi, on ne serait pas en reste d'idées et nous proposons des distributeurs de billets à l'entrée des monuments pour aider au développement des ressources propres, des photos vendus sur place comme dans les fêtes foraines, la vente de barbe à papas, des personnages déguisés comme chez Disney (Quasimodo aux tours de Notre-Dame de Paris, le comte de Monte Cristo au château d'If, reconstitution du village d'Astérix à Carnac ou à Barnenez, la nuit des morts vivants au Panthéon, Louis XVI et Marie-Antoinette sans leurs tête à la Chapelle Expiatoire pour Hallowenn par exemple...).

Il serait question d'homogénéiser le mobilier (ligne commune, design spécifique, élément du mobilier commun...), on voit bien le coût que cela peut impliquer mais quel intérêt pour le visiteur ? Celui-ci ne s'amusera pas à visiter l'ensemble du réseau et ne remarquera pas la cohérence mobilière. Quant aux agents, si chacun pouvait travailler dans des conditions de travail décente, avec du matériel neuf, cela serait déjà suffisant. Mis à part de vouloir peut-être relancer une entreprise particulière, l'intérêt de la chose ne semble pas pertinente. C'est comme l'histoire d'un uniforme commun des agents. Pour avoir travaillé dans la commission d'habillement du CMN en 2003 qui voulait un marché national, on a pu constater les limites de l'exercice (aucune commande n'a d'ailleurs été effectuée). A moins qu'après avoir customisé les voitures de service (totale de la facture 150 000 euros), il ne s'agisse de customiser le mobilier et l'ensemble des agents ce qui ira très bien avec

l'homogénéisation du discours sur chaque monument... Une culture, un discours, un uniforme, une pensée...

4-Développer les ressources propres

Serait-ce déjà dans les cartons ? Mais dès le 3^{ème} paragraphe, la question est posée : « si d'ici 2015, la subvention de fonctionnement devait disparaître, comment faire pour compenser et développer les ressources propres du CMN pour payer son développement ? »

Entre décentralisation et pertes diverses de monuments (Chambord, Tuileries) qui mettent en péril mutualisation et péréquation de l'établissement, entre l'intégration des nouvelles missions de maîtrise d'ouvrage qui n'apporteront pas, bien au contraire, le développement des ressources propres, on met déjà en perspective la perte de la subvention...c'est pas fait pour rassurer...

Première réponse : « le droit d'entrée qu'on peut augmenter en volume de visiteurs et par l'accroissement des tarifs. » Nous espérons que cela passera davantage par l'augmentation des visiteurs que par des tarifs qui, s'ils savent suivre le cours de l'inflation, ce n'est pas le cas des salaires... Par contre, le fait de mettre en évidence la gratuité pour les moins de 18 ans et que le droit d'entrée soit au service du patrimoine, pourquoi pas, car les tarifs étant parfois tellement chers (abonnement au domaine de Saint-Cloud par exemple), cela ressemble davantage à du racket qu'autre chose.

Autre question posée : « est-il normal que le tarif soit le même pour la visite libre et pour la visite commentée ? » Oui, c'est ce qu'on appelle l'ambition d'un service public culturel de qualité. A fortiori, qu'il y a les visites conférences qui sont, elles, payantes.

« Afin d'accroître ses taux de fréquentation, le CMN devrait réfléchir à une saisonnalité plus précise de l'ouverture des monuments, ce qui soulève des difficultés en termes de gestion du personnel. Des ouvertures à la mi-saison ou certains moments précis, comme le week-end de Pâques, requièrent la mise en place d'une démarche d'optimisation des ressources ».

Ce verbiage signifierait-il de manière beaucoup plus opaque la fermeture des monuments dits non rentables et l'ouverture « événementielle » qui

permettrait un regain de fréquentation ?

« La spécialisation dans l'espace ou dans le temps des monuments pour la location semble communément admise. Reste posée, la question en ce qui concerne certains petits monuments : à savoir si la mission de service public des petits monuments doit nécessairement passer par une ouverture à la visite individuelle ou si d'autres modes, permettant une privatisation plus importante, sont possibles ». On voit ici toutes les dérives du domanial, la prochaine étape étant de privatiser totalement le monument. Cerise sur le gâteau, on propose de créer un jeu en partenariat avec le Française des Jeux.. ! On marche sur la tête !!!

5-Développer les politiques contractuelles et les coopérations

Entre révision générale des politiques publiques (RGPP) qui fragilise l'implantation territoriale de l'Etat et la « montée en puissance des collectivités territoriales dans les champs culturels et patrimoniaux, sans cadre législatif et réglementaire précis » (proposition de loi Richert, rapport Alliaison...), le ministère de la Culture, et a fortiori le Centre des monuments nationaux, semble bien fragilisé. D'où une multiplication des partenariats sans cohérence.

Alors on ne va quand même pas se vendre au plus offrant, on va plutôt valoriser les moyens du CMN mobilisés. En premier lieu, les apports en nature (sic) à savoir les agents (de la chair fraîche quoi oups, non, on parle de temps passé par les agents) ou techniques. Heureusement, on enrobe quand même tout ça d'une charte d'objectifs et de moyens (pour les objectifs très certainement toujours plus de tunes, pour les moyens : ???). On pense quand même relancer les projets de monuments.

6-Créer et faire connaître la marque CMN

S'il ne semble pas de prime abord absurde que le Centre des monuments nationaux puisse être mieux identifié, il ne faudrait pas que cela entraîne des dérives. Il semblerait (en tout cas jusqu'à peu de temps) que la Caisse nationale des monuments historiques et des sites (CNMHS) soit resté dans l'inconscient collectif. La suppression de la dénomination « Monum » s'est

faite également pour mettre en relief l'identité du Centre des monuments nationaux. Il est également vrai que les visiteurs entrant dans un monument n'ont pas connaissance « d'entrer au sein d'un réseau » de monuments nationaux. Il y a très certainement un énorme travail pour renverser les choses.

Pour qu'une « marque » se différencie, il lui faudrait un logo, un slogan, une signature ou une charte graphique pour la rendre visible. Le logo, on l'a. Surtout depuis la customisation des voitures de service. A quand, une camionnette sillonnant la France avec un haut parleur sur le toit sur les plages de PACA, Languedoc et Vendée invitant les juilletistes et aoûtistes à se rendre dans les monuments nationaux ?

Pour ceux qui n'ont pas l'habitude des discussions avec notre chère présidente, cette dernière a tendance à penser que rien n'était bien avant son arrivée. Il est donc bon de lire que le CMN se différencie par sa longue histoire, son positionnement international, sa diversité, sa notoriété, son expertise et son savoir-faire reconnus (à moins qu'ils n'existent seulement depuis sept mois), une offre de visite innovante destinée à des publics spécifiques (merci aux agents pour leur manque de mobilité intellectuelle...), une maison d'édition de qualité que nous espérons rester chez nous et non aller chez les « concurrents » (RMN par exemple)... Quelques préconisations sont apportées (comité scientifique...) qui devront être débattus au sein de l'établissement.

Le risque de la dérive serait une marque non à des fins culturelle et patrimoniales mais purement mercantiles aux fins du CMN ou bien de n'importe quel produit. Les boîtes de chocolat Chambord ou Champs-Élysées (avec l'image de l'Arc de triomphe). Il est notamment question (non dans ce document mais de manière plus générale) que le CMN, comme d'autres institutions d'ailleurs, ne recense l'ensemble de l'immatériel (exemple l'image de chaque monument) et qui pourrait vendre. Même si tout le monde en a conscience – mais ça va toujours mieux en le disant – la Culture n'est pas un produit (même si depuis peu on voit se multiplier des stylos, marque-pages, pin's...CMN).

7-Renouveler l'offre et les outils de la médiation culturelle

Le renouvellement de l'offre culturelle est nécessaire, les monuments n'ont pas vocation à rester figés. Cela semble faire consensus. Ce qui l'est moins est la part faite entre médiation humaine et technique. Concernant la **médiation humaine**, il est reconnu que celle-ci a un rôle central dans la vie des monuments. La question suivante est posée « *Faut-il pour autant renoncer à créer un métier de médiateur à part entière distinct des fonctions d'accueil et de surveillance ?* » Des différences d'opinions se sont prononcées mais il ressort que cela sera un enjeu pour les prochaines années. Ça tombe bien dans le cadre du repyramidage de la filière accueil et surveillance, nous demandons à l'administration de ne pas cantonner les fonctions de TSC à rôle d'encadrement et que la médiation culturelle peut être prise en compte. Par ailleurs, concernant le métier de conférenciers (et animateurs du patrimoine) qui devrait au cœur des missions et métiers non seulement de l'établissement mais également du ministère, nous demandons leurs intégrations. L'occasion est donc à saisir.

Concernant la médiation technique, trois supports existent : les audioguides, les documents de visite et la collection « Itinéraires du patrimoine ». Le CMN se donne pour objectif dans les prochaines années de généraliser l'audioguidage. La question de délégation de service public est posée et de les intégrer dans le prix du droit d'entrée (ce qui justifierait une nouvelle fois la hausse du prix des droits d'entrée) ou bien un supplément. Par ailleurs, si l'audioguidage est compris dans le droit d'entrée, quel devenir pour la visite commentée ? Un bilan concernant les premières expériences d'audioguidage doit être présenté et discuté.

Alors que l'on parle d'homogénéiser les agents, le discours, les tenues, on peut lire dans ce chapitre un traitement de faveur fait dans les monuments à forte zones concurrentielles avec des documents couleurs avec photos. L'idée n'est pas fautive mais elle serait peut-être aussi judicieuse pour des monuments isolés ce qui pourrait susciter l'envie de s'y rendre. Et comme qui ne dit mot consent, à la proposition (de notre présidente ?) d'afficher un mécène sur le document, ça semble acquis.

8-Elargir les compétences, définir les métiers

Le constat DRH/CGT est pour le coup le même : « *la cartographie des métiers est plus liée à l'histoire qu'aux besoins* » de même pour « *faire émerger et valoriser des compétences* ». Ces constats et l'intégration de nouvelles missions liées à la maîtrise d'ouvrage appuie notre revendication de voir un statut des personnels contractuels du CMN réactualisé ce qui devrait être relancé courant 2009.

9-Exercer la maîtrise d'ouvrage

Un vaste chantier s'ouvre et devrait se concrétiser début 2009. A ce jour, les discussions ayant à peine débuté au sein de l'établissement et du ministère ayant commencées, un état des lieux sera fait dans un article plus spécifique. Le « marché » a néanmoins commencé notamment au Service National des Travaux sans que le CMN ne se soit doté des locaux pour accueillir les 33 « agents » qui rejoindront l'établissement. On voit encore le manque d'anticipation.

Le rassemblement des différents services du siège qui sont éclatés (Sully, Célestins, Morland, Saint-Germain l'Auxerrois...) devraient être recentrés sur deux sites (dont Sully bien évidemment).

Il y a de toute évidence un véritable problème de dialectique puisque ce document envoyé à l'ensemble du personnel, intitulé « Projet d'établissement 2009-2013 » ; n'en est pas un. Et oui, en conseil d'administration ou devant son ministère de tutelle, Mme Lemesle dit qu'il faut attendre l'élaboration du contrat de performance qui est en cours de négociation. Bref, comme souvent, Mme Lemesle dit tout...et son contraire !

Madame Lemesle, le projet d'établissement comme la réorganisation des services devront se faire avec les personnels et leurs représentants.

Projet de réorganisation du CMN: Retour sur les événements

Tout l'hôtel de Sully est en ébullition! Le jeudi 18 décembre, **ce sont plus de 80 agents des services du siège qui sont descendu dans le jardin de l'orangerie de l'hôtel de Sully, afin de tenir une grande assemblée générale des personnels;** du jamais vu depuis le projet de délocalisation du siège dans les années 90! Ils ont ainsi pu exprimer leurs inquiétudes sur le devenir de leurs emplois, de leurs missions et sur l'avenir même du CMN. Les représentants du personnel, réunis en intersyndicale depuis le début de cette crise, ont essayé d'apporter aux salariés, les quelques informations qui ont pu être arrachées à la Présidente, ainsi que des éléments de réflexion sur les conséquences du projet de réorganisation et sur la suite des événements.

Vous avez raté un épisode? Petit rappel historique:

En septembre dernier, Isabelle Lemesle organisait un séminaire de deux jours au Cercle Républicain, (situé rue des Pyramides, entre la place Vendôme et l'opéra Garnier, dans un cadre on ne peut plus luxueux), auquel étaient conviés les directeurs, les administrateurs de monuments et certains chefs de département ou de mission. De ce gueuleton, qui fût sans doute mémorable, il en est sorti des « synthèses d'ateliers » sensées constituer la base du futur projet d'établissement. A lire d'urgence si vous ne l'avez pas encore fait, c'est édifiant! (Sinon, une excellente analyse en a été faite et figure en page 3 de ce « Monument-Infos »).

Durant tout l'automne, rumeurs et bruits de couloir vont bon train, on commence à murmurer le mot « réorganisation » sans en savoir davantage. Pendant ce temps, la Présidente convoque individuellement et en loucedé, les directeurs ainsi que chefs de départements de l'établissement. Ces quelques entretiens et les fameuses « synthèses » vont servir d'alibi au projet de réorganisation.

Fin octobre, l'administration convoque

un CTP (comité technique paritaire) pour le 25 novembre. Parmi les points à l'ordre du jour figure, pour avis « l'organisation de l'établissement ». Les représentants du personnel découvrent, ainsi, officiellement le projet. Le 5 du même mois, l'intersyndicale du CMN diffuse à tous les agents une lettre ouverte adressée à Isabelle Lemesle, afin de dénoncer l'absence d'informations, le manque de transparence et le refus de concertation avec les organisations syndicales. Cette lettre est resté sans réponse. Enfin, à la demande insistante de l'intersyndicale, une réunion est fixée au 21 novembre, afin de demander des explications à la direction. Alors que nous attendons avec une certaine appréhension la transmission des dossiers, le 14 novembre, soit une semaine avant la tenu du CTP, l'organigramme de la future organisation, accompagné d'une note d'intentions de 3 pages, est diffusé sur l'intranet du CMN. La semaine suivante, les dossiers arrivent enfin et, à la surprise générale, il ne contiennent rien de plus que ce qui avait déjà été diffusé, c'est à dire vraiment pas grand chose!

Compte tenu du faible niveau d'information, les représentants du personnel estiment qu'il ne peuvent pas se prononcer. Le 17 novembre, le secrétaire général de la CGT-Culture, envoie une nouvelle lettre ouverte à Isabelle Lemesle, dans laquelle il demande officiellement le report du point concernant le projet de réorganisation. Refus catégorique de la Présidente.

Le 19 novembre, la CGT envahit et occupe le bureau de la Présidente. Après deux heures et demi de confrontation, Mme Lemesle cède et accepte de retirer le point sur la réorganisation, de l'ordre du jour. Dans la foulée, un nouveau CTP est convoqué pour avis le 8 décembre et un conseil d'administration devra entériner la décision trois jour plus tard, le 11 décembre. Nous avons, bien sûr, exigé qu'une réelle concertation soit mise en place avec possibilité de négocier. Quatre réunions sont prévues d'ici le CTP et rendez-vous

est pris le 1er décembre au ministère de la Culture pour une réunion tripartite entre les organisations syndicales, la direction du CMN et les représentants de la Ministre.

Le 26 novembre se tient la première des quatre réunions dites de « concertation ». Les représentants du personnel n'obtiendront rien de plus que le discours de propagande habituel. Pas de documentation, aucune possibilité de négociation et la date du 11 décembre comme ligne de mire, la Présidente voulant à tout prix mettre en œuvre « sa réforme » au 1er janvier 2009. L'intersyndicale a donc décidé de mettre fin à cette farce en refusant de se rendre aux autres réunions prévues.

1er décembre, réunion tripartite au ministère de la Culture. Nous nous sommes efforcé d'expliquer aux représentants du Cabinet que la gravité et la complexité des enjeux de cette « réforme », exigeaient un calendrier plus raisonnable, accompagné d'une véritable information sur les missions, les emplois et les compétences, avec documentation détaillée à l'appui. De plus, le volet maîtrise d'ouvrage impactant de manière transversale plusieurs autres services de l'État, il était indispensable d'avoir une réflexion globale au sein d'un débat ministériel. Avant qu'ils n'expriment le besoin d'une suspension de séance, les représentants du Cabinet semblaient, sinon convaincus, du moins sensibles à nos arguments.

Après la pause, coup de théâtre, les représentants de la Ministre s'étaient rangés au calendrier imposé par Mme Lemesle. (CTP le 8 décembre, CA le 11 décembre et mise en oeuvre le 1er janvier 2009). Les organisations syndicales se sont alors levés et ont quitter la séance, chacun prenant sa part de responsabilités dans le conflit à venir.

8 décembre, jour fatidique! La veille, Mme Lemesle nous avait fait savoir par la voix de son Directeur Général, que si le CTP ne devait pas se tenir, le point serait retiré de l'ordre du jour du conseil d'administration et la décision repoussée au mois janvier. **En réalité il s'agissait là d'une basse**

manœuvre destinée à pousser les organisations syndicales au boycott afin de pouvoir passer en force dès janvier prochain (le CTP suivant n'aurait, en effet, pas eu besoin des représentants du personnel). De plus, si nous avions accepté de siéger dans les conditions que la Présidente a tenté de nous imposer, à savoir que le CTP devait absolument rendre un avis, elle aurait eu tout le loisir de mettre en œuvre sa « réforme » dès le 1er janvier 2009. Avant le début de la séance, nous avons demandé et obtenu que **le point sur la réorganisation soit inscrit uniquement pour information (donc pas de vote) et qu'il soit retiré de l'ordre du jour du Conseil d'Administration du 11 décembre**. En outre, nous avons exigé la tenu de plusieurs réunions

thématiques de concertation ainsi qu'une documentation complète, afin de pouvoir débattre et amener nos propositions.

Où en sommes nous aujourd'hui?

Nous avons donc obtenu que le projet de réorganisation soit repoussé à 2009. Un nouveau CTP et CA seront probablement convoqués début février. Entre temps, 6 réunions thématiques vont être organisées afin de débattre sérieusement de la question, c'est du moins ce que les personnels sont en droit d'espérer. Les deux premières ont eu lieu les 16 et 17 décembre dernier, s'il y a du mieux en matière de documentation, nous sommes encore loin du compte et chaque parcelle d'informations doit être littéralement arrachée à

la direction. Ainsi, nous avons dû batailler ferme pour enfin obtenir l'organigramme détaillé de la future direction de la maîtrise d'ouvrage, avec les différentes missions, bureaux et les effectifs correspondants. La dernière de ces réunions, fixée au 20 janvier, doit, en principe, permettre la synthèse de nos débats et surtout de présenter nos contre-propositions. Seront-elles entendues? Dans quelle mesure pourront nous négocier?

Une seule chose est sûre, par deux fois Mme Lemesle a dû reculer face au rapport de force des personnels. Ce n'est donc qu'en maintenant la pression que nous pourrions obtenir de réelles garanties sur l'avenir de nos emplois et de nos missions.

CTP du 25 novembre

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

Ordre du jour du CMN

Pour avis

Procès verbaux des 24 avril, 29 mai et 16 juillet

Vote : pour à l'unanimité

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

Remise en dotation du Fort Saint-André

Vote pour à l'unanimité

Nous avons un retour sur l'inquiétude des personnels sur la création d'un

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

Pour information

Association du personnel « Monuments, Culture et Loisirs »

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

Les tickets restaurant ne sont pas en cause puisqu'ils sont repris en gestion par la DRH (et rentrent ainsi dans une normalisation de gestion). Il n'est, par ailleurs, pas question – pour le moment nous dit-on – d'une

extension à la province. A ce propos, la présidente, Madame Lemesle, nous avait dit qu'elle demanderait une subvention à la Ministre dans un souci d'équité de traitement des agents et d'impossibilité financière pour le CMN. Sauf que, ce qui aurait dû être fait depuis cet été ne l'a pas été et que la demande serait faite courant 2009 ! Cela nous semble bien tardif alors que nous l'alertions depuis des mois. Par ailleurs, le CMN avance des chiffres de coûts sans nous démontrer leur étude et ne répond pas aux propositions que nous lui faisons. Nous continuerons à batailler afin d'étendre l'attribution des tickets restaurant à la province car pourquoi ce qui est possible à l'INRAP (institut national de recherche archéologique préventive) ne le serait pas au CMN ? C'est un choix politique et économique dont le CMN a l'entière responsabilité. Le deuxième volant à l'extinction de l'association est son aspect social et culturel. Des agents se sont émus (pour ne pas dire étaient choqués) de voir que le seul lien social de l'établissement disparaissait. Par ailleurs, il serait faux de prétendre, comme le fait Mme Lemesle, que

l'AAS répondrait mieux et davantage aux attentes des personnels. En ce qui concerne, par exemple, les colonies de vacances, les places disponibles à l'association du ministère ne sont pas illimitées. L'AAS comme le CMN ont des moyens humains limités et ne peuvent se démultiplier, le CMN qui pense que signer un chèque sera suffisant pour répondre à une action sociale se trompe lourdement.

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

Usure professionnelle

L'intitulé de ce groupe de travail associe également la pénibilité dont certains métiers (jardins, maintenance par exemple) sont particulièrement concernés. D'autres métiers sont évidemment touchés par des gestes répétitifs (caisse...) ou la typologie des monuments sont « en cause »

(marches...). Il y a un travail de prévention à faire pour éviter que le travail n'entraîne des problèmes de santé (autant que possible bien sûr) et, lorsque les agents rencontrent des difficultés pour poursuivre leurs métiers, d'envisager alors un reclassement professionnel.

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

Conférenciers

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

Ainsi les rémunérations des conférenciers Ile-de-France n'y figurent pas (peut-être parce que supérieures à celles des autres) ni la prime d'ancienneté mensuelle dont ils sont les seuls bénéficiaires. Il n'y a pas la même rémunération entre conférenciers et animateurs en Ile-de-France alors qu'en province si. Différence des tarifs pour des ateliers de journée et demi-journée entrée l'Ile-de-France et la province... Les

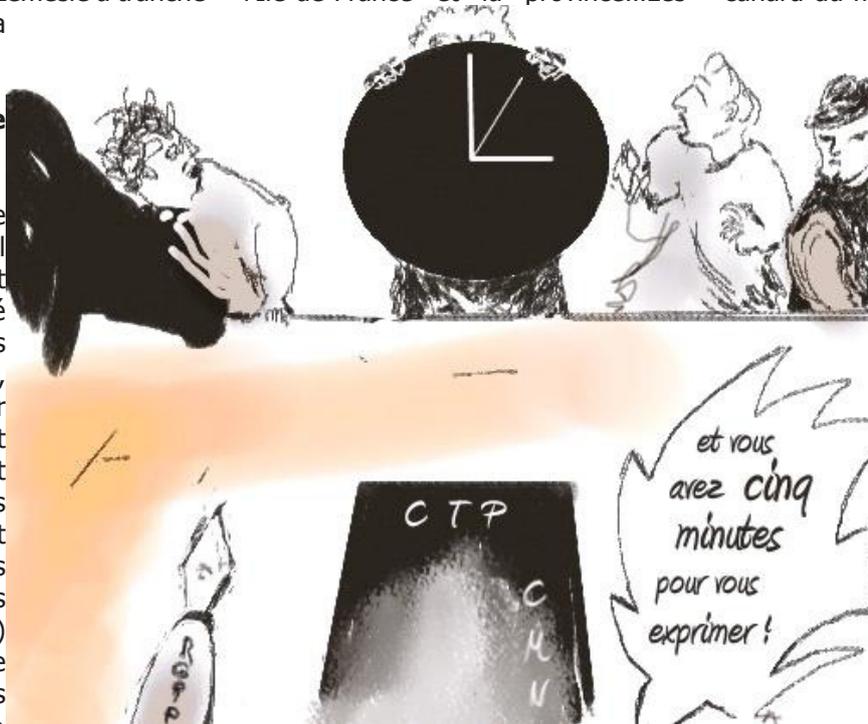
sera rendue à la mi-décembre. Nous avons demandé le gel des tests d'aptitude car si l'on démultiplie le nombre de vacataires, on divise le nombre d'heures de travail... et les rémunérations ! Nous demandons également un contrat de travail pour tous (le côté légaliste de Mme Lemesle ne devrait pas y rester insensible), une homogénéisation de l'ensemble des contrats et l'établissement d'un calendrier de réunions de travail dans le premier semestre 2009.

Plan de formation

On nous a présenté la réforme de la formation professionnelle que vous avez très certainement dévoré dans le petit fascicule envoyé avec le canard du ministère. Les objectifs de

la réforme étant de former tout au long de la carrière des agents des projets professionnels et de maintenir, d'améliorer et d'élargir les compétences afin d'exercer dans les meilleures conditions.... L'accompagnement des carrières se décline par la préparation aux concours et examens, aux périodes de professionnalisation et autres bilans de compétences et validations des

acquis d'expérience. Les actions sont les suivantes : adaptation immédiate de l'agent à son poste de travail, adaptation de l'agent à l'évolution prévisible des métiers, développement des qualifications des agents ou acquisitions de nouvelles compétences. Pour cela, on peut utiliser le DIF (droit individuel à la formation) dont les fonctionnaires et autres CDI peuvent bénéficier (et tant pis pour les autres ?), d'une durée de 20 heures par an (n'en jetez plus c'est trop) cumulables jusqu'à 120 heures, mobilisable à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'établissement. L'entretien annuel de formation détermine les besoins en formation en tenant compte des objectifs fixés et du projet professionnel et de rappeler les suites



nocturnes et jours fériés sont inférieurs à ceux payés pour les agents d'accueil et surveillance, le taux horaire de rémunération est inférieur pour les vacataires permanents par rapport à ceux rémunérés à la prestation extérieure (le CMN n'aimerait-il pas ses agents ?) et cerise sur le gâteau une prime d'éloignement (supérieur à 50 km) est offerte : d'un montant de 6,86 euros (certainement de quoi régler un trajet entre le domicile et la pompe à essence ?)....

Nous demandons une nouvelle fois une réévaluation des rémunérations qui n'ont pas eu lieu depuis 1996. Une nouvelle fois, on nous répond que c'est en cours avec une rétroactivité au 1^{er} mai... à suivre. Une mission de réflexion est en cours dont l'analyse

données aux actions de formation : le responsable hiérarchique devient le pivot de la nouvelle politique de formation (dixit)...alors là on est bien avancés !

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

- accueil, identité, image ;
- management et conduite de projet ;
- sensibilisation à la recherche de fonds dans le cadre du mécénat ;
- sécurité, sûreté des personnes et des biens ;
- maîtrise d'ouvrage

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

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

Ordre du jour CGT

Présentation et application des textes en matière de travail de nuit

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

Villa Savoie : externalisation de la surveillance de nuit

Ce monument devrait connaître d'ici décembre 2010 un nouvel accueil (400m²) et un nouveau logement de fonction plus spacieux. Ca c'est sur le papier car l'expérience démontre que les projets sont souvent réalisés avec non pas des mois mais des années de retard (Font de Gaume, Panthéon...). A moins que la procédure de l'Unesco concernant l'œuvre du Corbusier n'accélère les choses. La privatisation de la surveillance nocturne devrait donc durer 2 ans, le temps des travaux. La surveillance de nuit coûte actuellement 10 000 euros par mois ! Cela pose donc des questions économiques, sociales (le premier surveillant s'était vu travailler 17 heures consécutives...) par ailleurs, le CTP qui doit se prononcer sur les astreintes, ne l'a pas été (à part ça Mme Lemesle est une femme de droit comme elle le prétend...). Nous resterons vigilants sur les questions d'externalisation et suivons de près la mise en place d'une charte sociale ministérielle concernant la sous-traitance.

Disparition du pôle sud-est

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

Nous avons attiré l'attention que des postes avaient été créés à l'occasion de la déconcentration de ce pôle PACA et que cela ne devait pas se

terminer par des licenciements, que si dysfonctionnements il y a eu, de bons résultats étaient aussi à noter (ce qu'a d'ailleurs fait la DAF) ; à souligner également la grande volonté et le dynamisme dont les personnels ont fait preuve pour faire vivre au quotidien ce pôle administratif.

Repyramidage de la filière accueil et surveillance

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

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

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

Conséquences de la réorganisation du service DRH

A l'heure où se pointe une réorganisation du siège, nous avons pu constater que celle de la DRH avait permis à certains des changements de groupe, de niveau, des sauts d'échelons pouvant aller jusqu'à

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

Logements de fonction

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

Mécénat

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

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

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

CHS sud-ouest du 6 novembre 2008 L'intersyndicale met de l'ambiance à Bordeaux!

Se tiendra? Se tiendra pas? Entre la grève SNCF, la réunion sur la maîtrise d'ouvrage, la réunion budgétaire à Bercy, l'absence de la DRH et le départ précipité de l'ancien directeur général, nous avons bien cru que ce CHS spécial sud-ouest passerait à la trappe. D'ailleurs, l'administration a bien tenté de nous faire le coup, en nous faisant douter de la possibilité de réunir le quorum... bien essayé, mais si les représentants de l'administration étaient, pour la plupart d'entre eux, aux abonnés absents, c'était sans compter sur les représentants du personnel qui, comme à leur habitude, étaient présents et en force. L'intersyndicale a donc ouvert le feu par une déclaration liminaire bien sentie (reproduite ci-après), afin de dénoncer cet état de fait et le mépris que la direction semblent développer envers les instances paritaires. Nous en avons également profiter pour chambouler l'ordre du jour de cette réunion plus que convenue, afin de mettre l'accent sur les conditions de travail, notamment les situations les plus urgentes et exiger des engage-

ments fermes de la direction.

Déclaration liminaire de l'intersyndicale CGT-CFDT

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du CHS,

L'ensemble des représentants du personnel vous interpellent aujourd'hui sur différents dysfonctionnements de ce CHS sud-ouest. En premier lieu, nous ne comprenons pas que ce CHS commence si tardivement. Nous demandons donc qu'il commence dès 9H30 comme les autres CHS. En second lieu, nous regrettons qu'aujourd'hui le siège soit si peu représenté. L'absence cumulée du nouveau directeur général et de la DRH semble dénoter une désinvolture et un manque de considération pour les conditions de travail de plus d'une centaine d'agents concernés. Nous vous faisons également part d'un fort mécontentement concernant les situations inchangées depuis de nombreuses années. Cela est inacceptable car c'est la santé des agents qui est en jeu. C'est pourquoi nous demandons la modification de l'ordre du jour de

ce CHS. Seront vus, après approbation du procès-verbal, le dossier des monuments et prioritairement la situation des monuments suivants: Le château d'Assier, le château de Castelnau, la tour de la Chaîne à la Rochelle, l'abbaye de Charroux et le site de Fond de Gaume aux Eyzies; afin que les responsables de l'établissement ici présents prennent des engagements clairs, précis et datés dès aujourd'hui pour les mettre en application dès demain.

Approbation du procès-verbal

Le procès-verbal de la réunion précédente a été approuvé à l'unanimité

Dossier monuments

Château de Castelnau

Depuis des années, la secrétaire de ce monument souffre de problèmes liés à l'excès humidité des locaux. Ce n'est pas faute, pourtant, d'avoir dénoncé cette situation en CHS, mais l'administration s'est toujours bornée à donner la même réponse: « on ne peut rien y faire ». Il faut dire que son bureau est situé juste au dessus d'une

citerne d'eau croupissante! Le bon sens voudrait donc que l'on déplace le bureau ailleurs, il existe une possibilité au troisième étage du château, à condition que des travaux de viabilisation soient entrepris, car à l'heure actuelle, cet espace est quelque peu délabré. La direction s'est fermement engagée à étudier cette possibilité, si les travaux se révélaient plus long que prévu, il est également envisagé de déplacer provisoirement le bureau de la secrétaire dans la bibliothèque dont les travaux d'étanchéité – eux - sont presque terminés. Quand au parapet, des crédits vont être engagés dès 2009 afin d'intervenir en urgence sur les tronçons les plus dangereux. Une purge a été réalisée au niveau des contre-forts et le problème du passe-monnaie a été résolu.

Château d'Assier

Là encore, les conditions de travail catastrophiques de ce monument ont été maintes fois dénoncées. Au cours du CHS du 10 avril dernier, nous avons d'ailleurs voté une visite d'inspection dans l'espoir qu'enfin la direction se rende compte de la situation et commence à réagir. Six mois plus tard, pratiquement rien a été fait. D'après l'administration, il ne s'agit pourtant pas d'un problème budgétaire puisque les crédits ont été dégagés et reportés sur 2009, mais il n'y aurait actuellement aucun projet! Une étude doit donc être menée sur la séparation des espaces (accueil du public/locaux de jour et de travail), ce qui n'ira pas sans repenser le circuit de visite dans sa globalité. Dans l'immédiat, la direction s'est engagée à améliorer le quotidien des agents en renouvelant le mobilier des postes de travail, les conditions de travail ont été jugées, lors de la visite CHS, rudimentaires.

Les Eyzies

Ou comment le mieux peut-être l'ennemi du bien à **Font de Gaume**. En effet, alors qu'un premier projet d'aménagement des locaux de jour (projet dit de la « mezzanine »), allait démarrer, il a fallu que le président du CMN (c'était encore Christophe Vallet à l'époque) se déplace à Font de Gaume et décide arbitrairement de reporter les travaux afin de mettre en place un projet plus ambitieux, pour ne pas dire grandiose, et refaire par la même occasion le comptoir et la billetterie. Seulement voilà, ce projet, plus compliqué et plus coûteux que prévu

n'a jamais vu le jour. Aujourd'hui les agents en ont marre d'attendre et ils sont plus qu'excédés de travailler dans des conditions lamentables! La direction s'est engagée à relancer le projet « mezzanine » pour lequel 70.000 euros avaient déjà été débloqués. Un potentiel danger d'effondrement d'une partie de la falaise a également été signalé, l'atelier pour enfants a donc été provisoirement déménagé à Cap Blanc en attendant des travaux de purge. Enfin, un nouveau système de transmission entre la grotte et l'extérieur est à l'étude. À l'abri du **Cap Blanc**, les diagnostics plomb et amiante sont en cours ainsi que le contrôle des installations électriques. Aux **Combarelles**, le tableau électrique vient d'être changé suite à des dégâts provoqués par une inondation. Un projet paysager devrait accompagner la mise en sécurité du sentier d'accès, ce qui fait encore craindre des retards pour le début des travaux. Enfin, un nouvel appareillage de contrôle du CO₂ a été demandé.

La Rochelle

Bien que **la tour de la Chaîne** ait fait l'objet d'un réaménagement récent, il n'en subsiste pas moins de très nombreux problèmes concernant les ambiances thermiques. Alors que dès le début du projet, les agents avaient pointé du doigt les problèmes actuels: humidité, risque d'inondation, froid, violents courant d'air, poussière... la direction a continué, contre vents et marrés a mené a bien le projet et il a fallu une forte intervention des personnels pour que la direction consente tout de même à installer un sas à la porte du rez-de-chaussé de la tour. Or aujourd'hui toujours rien a été fait. L'étude, nous dit-on a pris du retard, car une reprise du palier et des escaliers est nécessaire avant la mise en place des nouvelles portes; or cette étude aurait dû être finalisée en septembre! De plus, la commission de sécurité n'a toujours pas été consultée, d'ici à ce qu'elle ne valide pas les travaux... Un rendez-vous a cependant été pris avec l'architecte afin de mettre rapidement en place au moins la première des deux portes. A **la tour Saint-Nicolas**, une reprise de l'estrade du comptoir de vente est toujours prévue, mais l'entreprise qui doit intervenir ne semble pas vraiment pressée. Un accident de service avec plusieurs jours d'arrêt a été déclaré à **la tour de la Lan-**

terne suite à l'utilisation d'un produit toxique par une entreprise extérieure ce qui rappelle l'obligation de mettre en place des plans de prévention afin d'analyser les risques et anticiper ce type d'incident. Une note sur ce sujet devrait être de nouveau diffusée aux administrateurs. Concernant le déménagement des bureaux situés à **la Corvette**, pour l'instant rien de nouveau.

Abbaye de Charroux

Pas de locaux, pas de billetterie et un grillage en métal en guise d'accueil! Mieux vaut-être prévenu car le visiteur pourrait bien passer devant sans même se rendre compte qu'il est face à un monument historique appartenant à l'État, tant l'ensemble fait penser à un chantier de construction. Si les conditions d'accueil du public sont peu dignes d'un établissement à vocation culturelle, que dire des conditions de travail catastrophiques des agents? D'autant plus que cette situation dure depuis maintenant plusieurs années. Comme solution, il a été évoqué le possible rachat, du bâtiment de l'office de tourisme, mais il semble que la mairie voit d'un mauvais oeil l'installation du CMN dans ses locaux. Une autre solution serait l'installation d'une structure de type « algeco » à proximité du site, mais la mairie qui doit délivrer le permis de construire, n'y est pas beaucoup plus favorable. La direction du CMN doit donc prendre toutes ses responsabilités et intervenir politiquement, au plus au niveau de l'administration, afin d'aboutir à un arbitrage favorable. Car là encore, les agents sont excédés et font une fois de plus les frais des contradictions et de l'inertie administratives. Concernant les chutes de pierres au niveau du portail gothique, l'ABF a été prévenu et un traitement d'urgence doit être appliqué. Le compteur électrique vient d'être déplacé. Enfin, un projet de vidéo surveillance du site doit être mis en place.

Sur ces cinq sites, l'administration a pris un certain nombre d'engagements afin d'améliorer rapidement les conditions de travail et d'accueil, nous avons demandé qu'un suivi des points soit mis en place.

Montmaurin

Le diagnostic amiante ainsi que la vérification électrique ont été réali-

sés. Des formations « gestes et postures » et manipulation des extincteurs seront de nouveaux proposées en 2009. Concernant l'exiguïté de la caisse/comptoir, un mobilier plus adapté devrait être prochainement acheté. Enfin, les travaux de la remise du jardin devraient se terminer en décembre prochain.

Pair non Pair

Les nouveaux locaux (caisse, comptoir, bureau et locaux de jours) ont été inaugurés au printemps dernier et constituent une réelle amélioration des conditions de travail des agents et d'accueil des visiteurs. Il est dommage de constater qu'une fois de plus, le sous-effectif et la précarité d'un des agents (vacataire) entraînent des fermetures et donc une sous utilisation de ces installations flambant neuve. Quand le CMN comprendra-t-il qu'il doit se donner les moyens de ses ambitions?

Montcarret

Après les loirs du Thoronet et les rats de l'Arc de Triomphe, des serpents à Montmaurin! Ces reptiles semblent avoir trouvé le bâtiment d'accueil à leur goût et ont décidé de s'y inviter régulièrement au grand dam des agents et des visiteurs!. De même, il a été signalé la présence d'insectes xylophages (qui s'attaquent au bois) dans la charpente qui présente désormais un risque d'effondrement. Le diagnostic amiante et la vérification électrique ont été faits. L'éclairage a été renforcé mais reste insuffisant et une intervention sur les garde corps est en cours. Ont été signalé une défaillance au niveau des issues de secours et la détérioration de la poignée du portillon. Enfin, le CMN négocie en ce moment un échange de parcelles avec la municipalité afin de résoudre le problème de la sortie du musée donnant directement sur la route. Quand aux infiltrations d'eau, l'origine du problème n'a toujours pas été trouvée.

Cloître de la cathédrale de Bayonne

Le clergé bloque toujours tous travaux d'aménagement, néanmoins une énième réunion est prévue début 2009 avec le clergé, la mairie et les services de l'État (DRAC et SDAP) afin de tenter de débloquent la situation... mais c'est pas gagné!

Château d'Oiron

Les diagnostics amiante, plomb ainsi que la vérification électrique ont été réalisés. Quant aux fissures dans la cloison du bureau du régisseur, les causes en sont toujours inconnues, des sondages doivent être faits et un témoin posé afin d'en surveiller l'évolution. Des travaux devraient commencer sous peu dans les toilettes et au niveau de la porte de l'accueil. Il y a toujours des problèmes d'ambiance thermique, trop froid en hiver et trop chaud en été, mais tout va bien puisque, d'après l'administrateur « le personnel ne se plaint pas ». Quand à la climatisation, toujours aux dires de l'administrateur, mieux vaut s'en passer et « vivre avec la nature » (sic!). Les organisations syndicales n'ont pas hésité à lui rappeler que la « nature » peut aussi parfois se montrer cruelle! (été 2003).

Château de Montal

L'aménagement du futur logement de fonction et du nouvel accueil a été budgétisé pour 2009, si tout se passe bien, les plans du futur projet nous seront soumis au prochain CHS. A terme, une nouvelle entrée du monument devra être créée. Quand à la mise au norme de l'installation électrique, elle est prévue au deuxième semestre 2009.

Château de Puyguilhem

Un nouveau bureau vient d'être créé près de la salle d'accueil, les peintures ont été refaites de même que la mise aux normes électriques dans ces espaces. Le chauffage est encore en cours d'installation. Pour ce château nouvellement remis en dotation et rouvert il y a peu, une réflexion d'aménagement global doit être menée, de même qu'un nouveau projet de présentation au public.

Sanxay

Une fontaine à eau doit prochainement être mise en place. En 2009 la construction d'un abri pour le jardin est programmé, quant aux travaux prévus dans l'ancien logement de fonction, ils ont été reportés car considérés comme non prioritaires par l'administration. Des nuisances sonores provenant des nouvelles caisses informatiques avaient été signalées, il semble que le bruit excessif était dû à un appareil défectueux qui a été changé et bien-sûr le bruit n'a pas disparu. Normal, d'après l'administration, les ordinateurs ça fait du bruit!

Les personnels doivent-ils se contenter de cette réponse?

Beaulieu-en-Rouergue

La mise en sécurité électrique a été réalisée, Un bac de rétention pour le stockage des produits dangereux a été installé et les stages de recyclage pour les secouristes faits. Concernant les conduites de gaz, rien de nouveau et la réfection de la porte du gardien attend toujours. Enfin, pas de gros travaux prévus à court terme.

Château de Gramont

Le château est fermé au public pour plusieurs mois le temps de réaliser les travaux de mise en sécurité électrique. L'extension des bureaux et des sanitaires sont toujours à l'étude.

Château de Cadillac

La présence de plomb a été décelé dans les peintures, des travaux sont prévus en 2009 afin de résoudre le problème. La mise aux normes électriques devrait être réalisée d'ici la fin de l'année, les fientes de pigeons ont été nettoyées quant au planché fragilisé, il reste pour l'instant en l'état, mais il a été nettoyé et l'accès reste interdit au public et aux agents. D'important travaux de couvertures sont également prévu, enfin, les travaux de restauration de la cours d'honneur et des sous-sols sont en cours.

La Sauve Majeure

La vérification de l'installation électrique vient d'être faite, ne reste plus qu'à la mettre aux normes. Dans les escaliers de la tour, des travaux vont bientôt commencer pour la mise en place d'une rampe en corde. Quand au conduit amianté, un coffrage d'isolation devrait être aménagé sous peu. L'enduit dans les locaux de jour et les toilettes du personnel doit être refait, la reprise des sanitaires du public avec installation d'une VMC est programmée. Enfin pour 2009, est prévue la réfection de la charpente du musée lapidaire.

Tour Pey-Berland

La mise en peinture des lisses et gardes corps des terrasses a été réalisé et un nouveau chauffage vient d'être installé dans la salle d'accueil. Si depuis quelques années, les conditions de travail dans ce monument se sont grandement améliorées, les agents attendent encore et toujours avec impatience l'aménagement d'un

pavage entre les deux contreforts de la porte d'entrée, qui leur éviterait enfin la peine de ramasser les graviers et la poussière qui, après toutes ces an-

nées, doivent se compter par tonnes! Un devis de 9000 euros a d'ors et déjà été validé et l'administration s'est engagée à commencer les travaux rapi-

dement; affaire à suivre de près...

La prochaine visite CHS aura lieu à Font-de-Gaume

CHS Paris-Emerainville du 27 novembre 2008

Approbation du compte rendu du CHS du 1^{er} juillet 2008 à l'unanimité

Rapport accidents du travail

57 accidents (sur 26 monuments) pour tout le CMN en 2007 dont 40% sans gravité, ce sont les contractuels les plus touchés, les arrêts de travail de 1 à trois jours sont en augmentation, les arrêts supérieurs à 15 jours sont en baisse et représentent un quart du total. C'est le Domaine de Saint-Cloud qui comptabilise le plus d'accidents. Les plus jeunes sont deux fois plus touchés que leur poids dans l'effectif, 49% des accidents concernent les 30/44 ans. On constate une prépondérance des accidents en début de semaine (lundi et mardi). Sur notre CHS il y a eu 11 accidents en 2007. Sur le cumul des cinq dernières années, le siège est celui qui en totalise le plus bien qu'il n'y en ait eu qu'un seul en 2007, viennent ensuite l'Arc de Triomphe, la Sainte-Chapelle, le Panthéon et la Conciergerie...

Notes aux administrateurs

- Une réactualisation de la note premiers secours, elle est complétée par une note sur l'utilisation des défibrillateurs et une pour la prise en charge des chocs psychologiques. Cette note devrait figurer dans chaque monument avec la trousse de premiers secours : pensez à la demander si vous ne l'avez pas encore.

Dix défibrillateurs seront mis dans certains monuments, pour Paris : l'Arc de Triomphe, le Panthéon et les Tours de Notre-Dame... On comprend pourquoi... Ce sont des appareils complètement automatiques mais qui ne dispensent pas de suivre les formations aux premiers secours car le massage cardiaque reste encore le seul geste qui sauve ...

- Une note d'enquête sur les accidents de services.
- Une note ministérielle sur le travail des ACMO.
- Une note sur les pro-

duits chimiques.

Il faut ajouter à cela une note sur les zoonoses (maladies transmises à l'homme par certains animaux).

Les monuments

L'Arc de Triomphe.

Des contacts ont été pris avec les services de dératization de la Ville de Paris pour que Ratatouille (voir Monuments Infos n°) quitte définitivement les lieux. La climatisation de la billetterie est réparée, le mobilier du comptoir, lui, est rafistolé en attendant les nouveaux aménagements. Des chauffages ont été installés dans les guérites de la terrasse et deux dans les postes de contrôle. Les travaux pour la nouvelle billetterie devraient commencer au printemps. Une billetterie provisoire sera alors installée sur le parvis. Il est à noter que personne ne représentait l'Arc de Triomphe à ce CHS et pour cause, la Commission de sécurité se rendait sur place ce même jour...

Le docteur Nodarian a pris l'engagement de se rendre à nouveau au comptoir de vente, les agents se plaignant de migraines ophtalmiques dues à l'ambiance lumineuse suite aux nouveaux aménagements du musée. Elle conseille aux agents de prendre rendez vous avec elle.

Panthéon

Les agents sont plutôt satisfaits des nouveaux algecos, mis à part une mauvaise aération dans les vestiaires, le ballon d'eau chaude y prend beaucoup trop de place (400 litres au lieu des 200 litres prévus), il manque également une rampe d'accès sur les marches extérieures, malgré tout leur confort, ces algecos n'ont qu'une durée de vie de cinq ans, ce qui oblige l'établissement à tenir ses engagements sur l'aménagement de locaux pérennes. L'architecte en chef est en train de mener l'étude qui outre les locaux du personnel comporte une réflexion générale sur l'ensemble du bâtiment, le projet devrait être pré-

senté à la fin du premier semestre 2009.

Chapelle Expiatoire

Ca bouge chez Louis XVI : La billetterie/comptoir est en cours d'aménagement dans un des anciens logements de fonction. Des travaux de peinture sont également en cours dans les deux sacristies. L'allée centrale à été damée, la main courante nettoyée et traitée à l'antirouille, par ailleurs, le péristyle à été balisé afin d'éviter tout risque de chutes. Sont prévus : la remise aux normes de l'électricité, la restauration du dôme, le diagnostic plomb et amiante et l'installation d'un bloc autonome d'alarme.

Sainte-Chapelle

Un plan de rénovation de la billetterie nous a été présenté pour approbation. Après une série de remarques de la CGT en lien avec les agents concernés, le CMN a accepté de revoir sa copie en prenant en compte les dites remarques. Il est également prévu une visite sur site du docteur Nodarian et d'un ergonome pour apporter les toutes dernières recommandations avant le début des travaux qui devrait commencer rapidement. Les objections ont porté sur l'emplacement et la taille des imprimantes tickets qui risquaient d'occasionner des troubles musculo-squelettiques.

Les espaces au dessus de la billetterie vont à cette occasion être réaménagés, au premier étage en local informatique et au deuxième en cuisine/salle à manger.

Il est toujours question d'améliorer « la cabane au canada » (la guérite de contrôle), mais rien n'est programmé pour l'instant.

Au sujet du monumental comptoir de vente, il y avait eu un projet pour le mettre dans un préfabriqué pérenne et plus « classe » qu'un vulgaire algeco, mais étant donné le coût de cet aménagement, le projet à été abandonné, toutefois lorsque seront entrepris les travaux de restauration de la chapelle basse, les marchands seront

jetés hors du temple !!! Par ailleurs, il existe également un projet de refaire un escalier extérieur comme il existait au 15^{ème} siècle, le comptoir pourrait trouver sa place sous l'escalier telle une échoppe du moyen-âge.

La société Velux va procéder à la dépose le temps de leurs restaurations (2009/2014) de vitraux. Il sera alors installé des écrans qui permettront au public de visualiser les vitraux manquants ainsi que les dalles funéraires qui ont été recouvertes pour leur protection par une dalle en ciment.

Conciergerie

L'eau est arrivée (pas celle de la Seine) dans le local des agents, il a ainsi pu être réaménagé avec une cuisine (frigo, micro-onde, plaques-électriques, évier) et du mobilier neuf.

Il est prévu un réaménagement de la billetterie début 2010, ce réaménagement n'est pas fait pour durer. En effet, le CMN est en concertation avec les responsables du Palais de justice pour le déplacement de l'entrée du monument du côté Quai de l'Horloge, et l'aménagement d'un circuit commun à la Conciergerie et à la Sainte-Chapelle (ce dernier projet est à très, très, très, long terme, d'autant plus qu'il occasionnerait la suppression de la buvette du Palais...).

Les anciennes cuisines devaient être aménagées sur deux niveaux : un pour les ateliers pédagogiques, l'autre pour un vestiaire pour les agents, mais ce projet est bloqué pour l'instant à cause du manque d'accessibilité au public handicapé... sauf que, pour le moment, le monument lui-même n'est pas accessible aux handicapés. Dans ce contexte, l'administratrice ne désespère pas d'obtenir cet accord qui lui permettrait de commencer ces travaux prochainement.

Les Tours de Notre-Dame.

Rappelons le contexte : au mois de septembre les agents des Tours ont alerté le CMN (par deux préavis de grève) sur la situation catastrophique du circuit tant au niveau des effectifs que des conditions de travail. Deux mois plus tard, cinq nouveaux titulaires sont arrivés, mais maintenant il faut les garder ! Parmi les revendications qui devraient aboutir dans les mois qui viennent : l'aménagement de sanitaires à l'entrée du presbytère pour les agents de l'accueil et de comptoir/billetterie ; l'installation au printemps d'un point d'eau et d'un

sanitaire dans le local des agents (au niveau de la galerie des Chimères... là haut sous les cloches) ; une étude d'un nouveau local plus spacieux au niveau du bas du beffroi nord sera bientôt lancée ; une révision des protections contre les intempéries (vu leur vétusté et leur manque d'efficacité) sur les postes de travail sera également lancée ; des bandes antidérapantes vont être installées dans le circuit descente ; cinq parkas chaudes (siglées CMN) ont été achetées pour les vacataires occasionnels... c'est tout et c'est déjà pas mal... non ?

Par contre l'aménagement du comptoir/billetterie est encore reporté à l'automne prochain car la première étude n'avait pas pris en compte le chauffage et EDF doit refaire une installation électrique pour séparer le circuit du reste de la cathédrale. De plus, aucune solution satisfaisante n'a été trouvée pour fournir un accès rapide aux sanitaires pour les agents du comptoir... même si le CMN n'entend apparemment pas lâcher le morceau avec nos petits copains du clergé, en effet, rappelons que juste à côté du comptoir, au niveau de l'orgue, il existe des toilettes mais le clergé nous en refuse catégoriquement l'accès arguant que les agents vont faire pipi dans l'orgue.

Autre problème récurrent aux Tours : la rampe qui tâche !!!

Deux sons de cloche dans cette affaire :

-Pour l'ABF, aucune solution n'est envisageable car repeindre la rampe (avec une cire ou un antirouille) sur toute sa longueur serait beaucoup trop long et nécessiterait plusieurs jours de fermeture du circuit, de plus, cette protection serait relativement éphémère au vu du nombre de mains qui s'y frottent chaque jour.

-Pour d'autres, il existe de nouveaux produits antirouille particulièrement efficaces utilisés notamment dans la marine qui pourraient très bien faire l'affaire...

Avenue Victoria

Un exercice d'évacuation à été fait avec l'IHS (Inspecteur Hygiène et Sécurité) qui a préconisé un certain nombre de recommandations qui ont pour la plupart été suivies d'effet : installation d'une hotte dans la cuisine ; commande d'un extincteur supplémentaire ; mise en place d'un registre du droit de retrait, réorientation des écrans d'ordinateur... De plus,

étant donné le fort potentiel calorifuge emmagasiné dans ces bureaux un tri selon les règles d'archivage a commencé.

Pour le diagnostic plomb/amiante c'est au propriétaire des lieux (ce bureau est loué) de s'en charger.

Hôtel de Sully

Il a été procédé à la restauration de l'Escalier d'Honneur et de l'Escalier des Gardes (même si ce dernier reste potentiellement dangereux). Actuellement a lieu le début des restaurations de la façade et de la chambre de la Duchesse, une base vie pour les ouvriers est en cours de finition dans les sous-sols de l'Orangerie. La réfection d'une dizaine de sanitaires est prévue au premier trimestre 2009, dans une ancienne salle d'archive est actuellement aménagé un bureau. Un audit sur les surfaces de travail, la luminosité et les contrastes sur les postes de travail et les ambiances thermiques est actuellement en cours, la CGT a demandé à ce que cet audit soit communiqué au prochain CHS.

Nantes

La rampe de la mezzanine va enfin être installée... pour le reste la chef du service doit se déplacer pour constater sur place courant 2009.

Quai des Célestins

On manque de secouristes... il est prévu d'en former un.

Boulevard Morland

Quasiment aucune des recommandations n'a été suivie d'effet étant donné l'exiguïté des locaux et le fait que le CMN n'est pas propriétaire des lieux, cependant certains problèmes pourraient être réglés facilement.

Saint Germain L'Auxerrois

Un exercice d'évacuation a été effectué en octobre, les registres ont été mis en place et des films ont été posés sur les fenêtres pour gagner en ambiance thermique. Les agents travaillant dans les bureaux donnant sur les quais souffrent d'une trop forte luminosité et de nuisances sonores.

Palais Royal

Bonnes nouvelles : Il est de retour parmi nous et en plus il a pour la première fois un administrateur pour s'occuper de lui... et de son personnel, celui-ci ayant particulièrement souffert ces derniers mois, entre de

grosses incertitudes quant à son avenir au sein du CMN et un encadrement déficient.

Un chantier difficile l'attend : remettre de l'ordre dans un site délaissé par les institutions (CMN, ministère...) depuis longtemps, un site partagé entre la Comédie Française, le CMN, le Ministère de la Culture, le Conseil Constitutionnel, le conseil d'Etat et de multiples propriétaires privés.

Il est question de réaménager le PC sécurité des agents pour créer entre autre des vestiaires séparés... des plans de ces futures installations devraient nous être présentés au prochain CHS.

Dès lors il était naturel pour nous que la prochaine visite du CHS se fasse au **Palais Royal**.

Par ailleurs, la CGT a fait une demande d'information à l'administration pour savoir si le musée des Plans et Reliefs où travaillent des agents du CMN dépendait des compétences de notre CHS. L'administration a avoué son ignorance à ce sujet mais s'est engagée à vérifier... Comme quoi on a peut être exhumé un monument perdu corps et âme avec ses agents...

Action sociale et association du personnel, la Présidente n'a toujours rien compris!

Le 5 décembre dernier, les organisations syndicales ont rencontré Isabelle Lemesle, afin de débattre de l'avenir de l'action sociale au CMN et du devenir de l'association du personnel. Cette réunion a fait suite au CTP du 25 novembre au cours duquel nous avons fortement interpellé la présidente en relayant la volonté des personnels, qui s'étaient exprimé la veille en assemblée générale, de ne pas arrêter les activités de l'association MCL, mais au contraire de la faire évoluer afin d'en améliorer le fonctionnement, de développer ses activités et d'étendre son périmètre à tous les agents du CMN.

Qu'on se rassure, Mme Lemesle a ouvert la réunion en affirmant ne pas vouloir dissoudre l'association; alors que quelques semaines plus tôt elle affirmait exactement le contraire! De même, elle nous a assuré que le CMN ne cherchait en aucun cas à récupérer les actifs financiers de MCL alors qu'il y a encore quelques jours elle nous confirmait que les comptes seraient à zéro au 31 décembre. Ce qui démontre également une méconnaissance totale du sujet, car juridiquement, seule l'assemblée générale des adhérents peut décider du sort de l'association et en cas de dissolution, tous les actifs sont, soit versés à une autre association de même nature, soit remis à l'Etat. D'après les prévisions du commissaire au compte, il resterait à la fin de l'année 2008, entre 70 et 90.000 euros, de quoi faire fonctionner l'association pendant au moins deux années! Néanmoins, rappelons qu'au dernier CTP, Mme Lemesle nous a informé de son intention de ne pas verser de subvention pour l'année 2009.

Elle nous a ensuite rappelé que 97% des 440.000 euros de subvention versé au titre de l'exercice 2008, avait été consommés pour l'achat des tickets-restaurant. La gestion étant reprise par les services de la DRH, la subvention n'a donc plus lieu d'être, quand au 3% restant (environ 15.000 euros) seraient reversé à l'AAS (association du ministère) dans le cadre du spectacle et des cadeaux de Noël. Tout cela n'est-il pas quelque peu contradictoire? D'autant plus que Mme Lemesle à une fois de plus affirme que les agents du CMN auraient tout intérêt à adhérer à l'AAS qui, d'après elle, propose beaucoup plus de prestations que ne pourrait le faire l'association MCL. Elle nous a d'ailleurs fourni une jolie grille comparative mais inexacte, (qu'elle compte diffuser à l'ensemble du personnel,?) qui sous entend une véritable mise en concurrence entre les associations; sans doute pour inciter les agents à se tourner vers l'AAS. Encore une fois, Mme Lemesle a tout faux et c'est avec beaucoup de pédagogie que nous avons dû lui expliquer le fonctionnement de l'action sociale au sein du ministère.

Tout d'abord, nous avons rappelé que les agents du CMN (fonctionnaires et contractuels) peuvent déjà adhérer à l'AAS et qu'il n'est pas interdit d'adhérer à plusieurs associations du ministère. Le fait d'avoir une association propre au CMN n'est donc pas incompatible avec l'adhésion à l'AAS. De plus certaines prestations étaient délivrées aux agents d'Île-de-France (bons rentrée scolaire, bons mariage et bons naissance), que deviennent-elles? Il est en tout cas hors de question pour le SNMH-CGT de

mettre en concurrence l'action sociale du ministère et de ses établissements publics, mais il s'agit tout au contraire de mutualiser.

Concernant les jouets de Noël, nous avons dû préciser que le rôle de l'AAS se limite à gérer les commandes. En aucun cas il ne s'agit d'un prestataire de service à qui l'on fait un chèque et qui s'occupe de tout, comme semble le concevoir Mme Lemesle. L'organisation, c'est à dire l'envoi des catalogues, le recensement et la synthétisation des demandes des agents, la réception puis la répartition des jouets ainsi que la facturation, restent à la charge du CMN. Le direction ne semble pas avoir pris toute la mesure de ce travail qui nécessite la mobilisation de toute une équipe pendant plusieurs semaines en amont et en aval. Ainsi, l'association du CMN pourrait être le point d'appui idéal à ce travail comme cela se pratique dans plusieurs établissements. Le CMN pourrait accorder des décharges d'activités aux agents bénévoles qui s'en occuperaient, comme cela se faisait auparavant.

La question du spectacle de Noël se pose. L'ASS propose un spectacle lors d'une séance unique pouvant accueillir les agents du ministère. L'ajout des agents du CMN doit être pris en compte et étudié par l'ASS comme par les agents eux-même.

Nous avons également fait comprendre à Mme Lemesle que l'action sociale au sein de notre établissement ne devait pas se limiter aux activités socio-culturelles, sportives ou à la billetterie. Par exemple, il y aurait fort à faire en matière de logement social, comme

cela se pratique au ministère ou dans d'autres grands établissements publics (Louvre, BNF ou Pompidou). Ainsi, le CMN pourrait investir dans un « droit de réservation ». Il s'agit de participer au financement des constructions neuves, en échange d'un certain nombre de logements réservés à ses agents.

Enfin, à l'heure où tous les établissements publics du ministère de la Culture s'engagent dans une politique sociale d'ampleur, au travers la création et le renforcement d'associations du personnel, le CMN irait irrémédiablement à contre courant, si Mme Lemesle persistait à continuer dans la voie qu'elle a commencé à tracer.

A l'issue de cette réunion, la présidente a semblé sensible à nos arguments et s'est engagé sur plusieurs points:

- Maintient de l'association

MCL et versement de la participation de Noël (jouets et spectacles)

- Elle s'est déclarée favorable à l'évolution de son fonctionnement et de ses statuts et s'est engagé à envoyer un courrier à son président en ce sens.
- Élargir le périmètre d'activité de l'association
- Étudier ce qui se fait dans d'autres établissements afin de s'en inspirer
- Organiser des réunions régulières avec les organisations syndicales sur tous ces sujets

- L'extension à tous des tickets-restau
- L'indexation de la part que chaque salarié paye sur l'indice de rémunération.
- L'extension de toutes prestations sociales à tous les agents du CMN
- Une politique de logements sociaux
- Un nouveau statut de l'association avec un Conseil d'Administration où siègent les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

Nous attendons, ainsi que tous les personnels, un geste politique fort de la présidente du CMN. Dans tout les cas, le SNMH-CGT continuera à défendre pour TOUS les agents du CMN:



Quand le travail use...

Trois réunions se sont tenues sur l'usure professionnelle et la pénibilité.

Les différents corps de métiers ont été listés avec leurs spécificités et parfois leurs convergences.

On note donc quatre corps de métiers avec leurs problématiques :

caissiers et vendeurs : gestes répétitifs, station debout, travail posté, bruit, questions d'assises et ergonomie des postes, ambiances thermiques et hygrométriques, port de charge et charge mentale (erreurs de caisse, agressions, remarques du public, pression de la queue, transport de fonds, objectifs à atteindre) ;

Administratifs : travail sur écran, postures de travail, charge mentale (téléphone, stress, relations supérieurs/subordonnés, encadrement des équipes, respect des objectifs et des délais) ;

jardiniers : ambiances thermiques, pénibilité des tâches (port de

charges, postures, gestes répétitifs, manipulations de produits, inhalation de gaz, répétition des accidents) ;

filière accueil et surveillance : posture (station debout), bruit, accessibilité et déplacements (marches, sols accidentogènes, genoux, articulations...), contraintes climatiques (vent, froid, réverbération du soleil...), charge mentale (pression file d'attente, isolement, agression...).

Point qui n'a pas été évoqué très certainement dû à la nouveauté de la chose. La modernité aussi est source de pénibilité, depuis **l'installation d'écrans scénographiques** (Arc de triomphe, château d'Angers...), des agents se plaignent de migraines ou de **problèmes oculaires**. Ce thème sera notamment abordé en comité d'hygiène et de sécurité afin de faire un bilan des problèmes rencontrés, des solutions à apporter et d'éviter que cela se renouvelle ailleurs.

La CGT a demandé une **famille « cadres »** (charge mentale, objectifs

à atteindre/manque de moyens, stress, surcharge de travail, sentiment de solitude, temps de travail, burn out...) mais la direction des ressources humaines a préféré intégré cette « famille » aux administratifs.

Nous considérons, par le statut même des cadres, que cela n'est pas pertinent. Si par nature les agents sont serviables et corvéables à merci, les cadres le sont d'autant plus. Si le temps de travail (journalier, hebdomadaire, annuel) est normé pour l'ensemble des agents, les cadres sont beaucoup plus « flexibles ». La reconnaissance de revendications (surcharge de travail...) est même difficile à faire naître. Par ailleurs, c'est la loi des dominos, si la pression est trop forte en haut, celle-ci peut redescendre et s'en faire sentir sur l'ensemble de l'établissement. Dans le privé, ce sont parfois (pas toujours heureusement, évitons les clichés, mais ce qui se passe chez Renault-Guyancourt est parlant) des méthodes de management.

Autre facteur de pénibilité, la

précarité. De nombreux agents travaillent dans l'établissement en tant que vacataires depuis de nombreuses années. Temps partiel imposé, salaires insuffisants, aucune perspective professionnelle ni déroulement de carrière, insécurité sociale, non reconnaissance du CMN du travail, non intégration, plannings mensuels et hebdomadaires mouvants...sont des facteurs démotivants et d'usure.

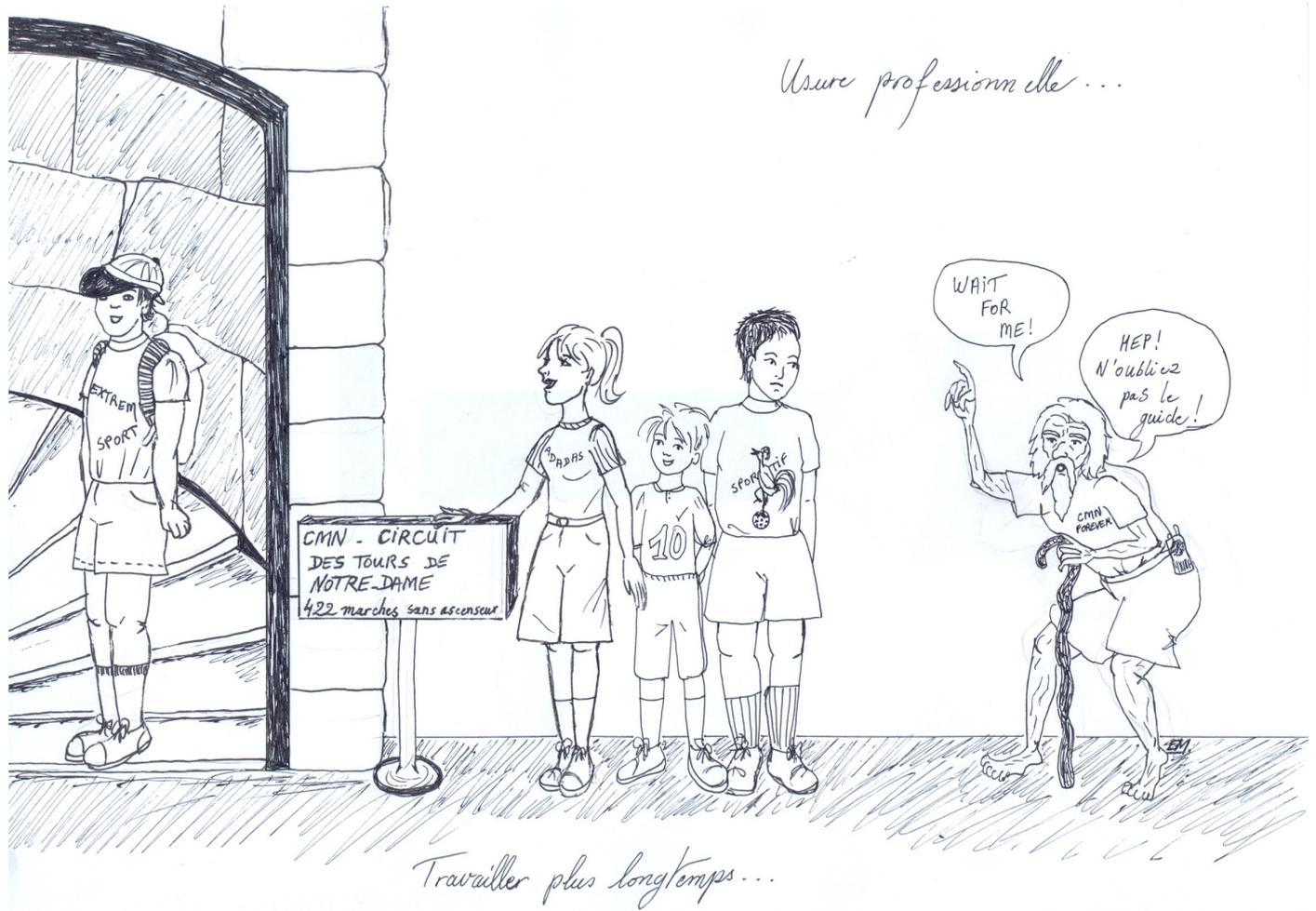
Les discussions ont également porté, de façon générale, sur la **perte de motivation** de certains agents et

pouvant arriver en fin de carrière (manque de considération du travail effectué, travail répétitif, travail pas toujours perceptible en fin de journée, pas d'évolution des métiers et/ou des salaires...). Tout ceci peut également entraîné au fil des ans une usure professionnelle.

La prochaine réunion aura lieu le mardi 3 février et portera sur les préconisations (partage d'expérience, formations, aménagements de poste...).

N'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques et propositions. Ce thème sera par ailleurs débattu en comité d'hygiène et sécurité.

A l'heure où la durée de travail peut s'étendre jusqu'à l'âge de 70 ans, nul doute que ce chapitre n'est pas anodin et qu'il n'est pas prêt de se refermer...



Deuxième réunion de l'observatoire de la précarité

Rappelons d'abord que cet observatoire réunit, d'une part l'administration (DRH) et d'autre part, les organisations syndicales représentatives au CMN. Pour la CGT, le but est de stabiliser les vacataires les plus anciens sur des postes permanents. **En aucun cas il ne s'agit d'institutionnaliser la précarité, ni de créer des postes de contractuels sur des missions statutaires (fonctionnaires), mais de stabiliser certaines situations dans l'attente d'un contexte favorable à un plan de titularisation sans concours, comme cela s'est fait suite au mouvement de 1999.**

Au cours de la précédente réunion, rendez-vous avait été donné aux organisations syndicales le 2 décembre, afin d'évoquer l'étude des besoins permanents sur les monuments d'Île-de-France dans un premier temps, la mise en place d'une bourse de l'emploi et les conditions de réemploi des vacataires. L'administration aura finalement repoussé cette réunion au 19 décembre, au final pour grand chose, au vu du peu d'engagement qui ont été tenus. A leur décharge, il faut dire que la situation est très différente d'un monument à l'autre et que le recensement des besoins se révèle plus complexe que prévu.

Si les registres entrée/sortie pour 2007 nous ont bien été communiqués, en revanche, on attend toujours ceux de l'année 2008 alors que la DRH s'était engagée à nous les transmettre tous les mois. Nous lui avons également demandé de nous fournir un dossier juridique complet, concernant toute la réglementation sur la gestion des vacataires. Nous l'attendons toujours, car, selon la DRH, ces dossiers sont encore en cours

d'élaboration car ils devraient intégrer des modèles de contrat type, en attente de validation. Une note de procédure à l'attention des administrateurs, pour mettre fin aux contrats de 1 mois, au fractionnement des besoins et pour clarifier les motifs de recrutement aurait dû être diffusée sur l'ensemble des monuments. La DRH est revenu sur cet engagement estimant qu'un modèle de contrat type (toujours en cours de validation) serait plus explicite qu'une simple note de service. Pour notre part, nous avons réaffirmé la nécessité de cette note, afin que l'établissement exerce toute sa tutelle sur les administrateurs souvent peu regardant sur la réglementation.

Tout ces retards pris entraînent une fois de plus des délais dans les engagements qui ont été pris de mettre fin aux contrats de 1 mois dès le premier janvier, pour leur substituer des contrats correspondant aux besoins réels. La DRH estime que cette mise en œuvre est seulement reportée d'un mois; dont acte.

La DRH a tenu à rappeler, que sa priorité reste de pourvoir les emplois vacants par des fonctionnaires par conséquent, il n'est pas question de proposer systématiquement des contrats de vacataires permanents. De plus rappelons, que ce type de contrat est plafonné à 106 heures par mois maximum.

Après étude des besoins, monument par monument, la question sera traitée dans sa globalité. Il sera proposé quelques contrats de vacataires permanents, là où des besoins spécifiques auront été clairement identifiés. **La DRH travail à établir une liste des vacataires de la région parisienne,**

classé par ancienneté cumulé. En fonction de leur positionnement sur cette liste, les vacataires se verront proposer au choix, des contrats de vacataires permanents ou bien des vacations occasionnelles, en fonction des besoins et en priorité sur leur site. Toutefois, s'il n'y a plus de besoin sur leur site, il pourra leur être proposé des vacations sur d'autres monuments d'Île-de-France.

Les autres vacataires moins anciens, devront bénéficier d'une priorité de réemploi avec des contrats dont la durée sera précisément définie en fonction du besoin occasionnel réel. Dans tous les cas, le contrat « mois par mois » devra être définitivement banni. Par exemple, lorsqu'un agent titulaire part en congé parental pour une durée de 6 mois, le contrat de vacation occasionnel proposé doit être de la même durée, avec la même quotité horaire et les mêmes fonctions que celles exercées par cet agent. Une bourse de l'emploi doit être créée afin de permettre aux vacataires en fin de contrat de retrouver prioritairement un contrat sur un autre monument du CMN en région parisienne. Nous avons cependant rappelé que cette « mobilité » ne doit se faire que dans le cadre strict des contrats de vacation, et sur volontariat. **Cette bourse de l'emploi ne doit, en aucun cas, être le prétexte à une mobilité et à une flexibilité à tous va; mais au contraire permettre aux vacataires de retrouver plus facilement un poste au sein du réseau du CMN.** La CGT restera extrêmement vigilante et intransigeante sur ce point.

Concernant les saisonniers, nous avons constaté une confusion entre le type de contrat et la

période travaillé. Ainsi, bien souvent si le contrat était conclu en haute saison mais sur un besoin occasionnel, il était malgré tout considéré comme saisonnier.

A l'issue de cette réunion, de nouveaux engagements ont été pris:

L'envoi d'une note aux administrateurs leurs enjoignant de faire parvenir les registres entrée/sortie mensuellement au service DRH, en même temps que les plannings des services.

La mise en œuvre progressive, de la stabilisation des vacataires des monuments d'Île-de-France, en février 2009 (initialement prévu en janvier). Pour les monument de province, il faudra compter délais supplémentaire d'un an pour les sites les plus importants et sans doute encore un an pour les autres.

Des contrats type ainsi que des formation seront proposé aux administrateurs et aux personnels administratifs en charge de la

gestion des vacataires, afin de les aider à gérer ses différent types de contrat, dans toutes leurs subtilités et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Enfin, la DRH a repris l'engagement d'étudier les possibilités qu'amèneraient les contrat dit de « rompus » (voir compte rendu de la première réunion dans le monument-infos n°48).

Prochaine réunion de l'observatoire de la précarité le jeudi 12 février 2009.

.....

L'ensemble des confédérations syndicales appellent à une grève interprofessionnelle le 29 janvier 2009

La crise économique amplifiée par la crise financière internationale touche durement une grande partie des salariés dans leurs emplois et leurs revenus. Alors qu'ils n'en sont en rien responsables les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, en sont les premières victimes. Elle menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités ; elle accroît les inégalités et les risques de précarité.

Surmonter cette crise implique des mesures urgentes d'une autre nature que celles prises par l'Etat et les entreprises, pour être au service de l'emploi et des rémunérations.

C'est pourquoi, les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNSA) appellent les salariés du privé et du public, les chômeurs et les retraités, à une journée nationale de mobilisation interprofessionnelle le 29 janvier 2009 : elle donnera lieu dans tout le pays à des grèves et des manifestations.

Elles appellent à agir massivement et interpeller les responsables gouvernementaux, les responsables patronaux et les employeurs pour :

- défendre l'emploi privé et public,
- lutter contre la précarité et les dérèglementations économiques et sociales,
- exiger des politiques de rémunérations qui assurent le maintien du pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs et des retraités et réduisent les inégalités,
- défendre le cadre collectif et solidaire de la protection sociale,
- des services publics de qualité qui assurent en particulier tout leur rôle de réponse aux besoins sociaux et de solidarité.

Les organisations syndicales rendront publique le 5 janvier 2009, une déclaration commune développant leurs propositions et revendications.

LA VÉRITÉ



Ce serait un autoportrait aux trois visages : la présidence – avec un chef pour tenir son cabinet – la direction et les ressources humaines. Vous me direz : cela fait quatre. Non mais le fameux chef est une sorte de sublime entité évanescence et cristalline que l'on ne voit pas par définition. Et ne me demandez pas ce qu'il fait en réalité : il fait. C'est tout.

Donc trois visages, trois têtes pensantes, trois gardiens de la plus ancienne des maisons du ministère. Sachez-le chers collègues et ne soyons pas naïfs : ces visages sont désormais la philosophie du CMN. En dessous – les membres du corps ainsi constitué – les niveaux inférieurs qui exécutent. On se croirait dans la pyramide de Chéops. Non mais sans blague. L'œil triple de Cerbère pausant à la pointe du triangle sur des petits lutins répartis par niveaux

jusqu'au sous-sol de l'établissement. Le sous-sol nous l'occupons bien-sûr. Et désormais il nous faudra du cran – et de la hargne sans doute – pour oser déposer nos piètres adresses et nos modestes doléances à la porte du CMN. Déjà je connais des demandes de formation qui ont été rejetées sous le pernicieux prétexte de ne pas répondre à la règle des quatre axes. J'explique : en ce qui nous concerne, la voie est toute tracée – et droite comme un I assurément. Pour empêcher qu'il n'entre dans notre travail quelque pensée de notre part en contrebande, le spectre du formatage s'élève contre l'horrible danger de la diversité, dans la formation des agents que nous proposent et nous imposent ... ceux qui pensent. Nous devons retrouver un esprit "maison" et une image à généraliser. Un esprit ? Une image ? Celle-là même que nous avons forgée depuis des années pour le plus grand plaisir des visiteurs ? Non, non, nous dit-on. Cette fois il sera établi une image uniforme suivant les quatre axes définis par l'Autoportrait. Et peu importe la diversité des monuments et peu importe la diversité des visites qui en découle, il nous faudra désormais tenir le rang, et dans le carcan très rigide du plan de formation, se tenir à carreau. Dixit les tableaux et les schémas que nous distille l'artiste maison, je veux dire la tête vraiment pensante.

Plus inquiétant : le choix délibéré de destabiliser les équipes en réduisant le champ de nos missions, et les actions que nous menons sur le terrain. Niveaux moins 4 ou moins 3. Les agents surveillent le public et contrôlent les tickets, les adjoints accueillent le public et contrôlent les agents, les TSC encadrent et contrôlent les agents et les adjoints. Les ACMO seront de préférence des TSC parce que situés au niveau qu'il faut - là juste au dessus de vous justement - Ah bien dame ! c'est dit dans les textes !! Tout le monde à sa place ! Comme dans les musées, tenez ! voilà l'idée forte !! Muséifier le CMN ! Aussi bien tentons les concours mais puisqu'un TSC n'encadre pas son grade, les places seront en conséquence toujours limitées - et nos carrières de même - dans une même équipe. Vous me suivez ? Ce qui veut dire en gros – en majuscule – que nous sommes aujourd'hui en majorité des adjoints et des agents promouvables, que nous couvrons tous depuis longtemps les missions des TSC, que nous avons échangé bien souvent avec nos administrateurs sur les moyens et sur les formes de nos actions mais non : retour à la case départ ! Surveiller, ce n'est pas animer ni organiser. Encore moins penser. La messe est dite. On resserre la hiérarchie. L'esprit « maison » ... Sans ajouter que cette fois, c'est parti, les promotions seront traitées suivant les besoins - adieu les vrais critères de métier - et suivant l'approbation suprême des chefs de service bien ou mal disposés à votre rencontre. Ah si nous pouvions éviter ces schémas réducteurs puisque nos prérogatives ont toujours été dans la diversité de nos tâches et la compréhension très ouverte de tous nos publics. Rien de très formaté... Un portrait riche aux multiples visages. À nous de le préserver.

CMN Circus

« Attention, attention ! Mesdames et Messieurs, ce soir dans votre ville, grand spectacle de cirque... ». Bientôt, peut-être, entendrons-nous ce genre d'annonce scandée dans un haut-parleur, sur une voiture bariolée, avec de la musique criarde... Pour le moment, pas de haut-parleur, pas de musique, pas de cirque (encore que...ça se discute !) mais des voitures bariolées que n'auraient pas renié Achille Zavatta ou Jean Richard pour Pinder, oui ! En effet, des crédits ont été alloués pour « customiser » le parc automobile du CMN (un coût de 2 000 euros par voiture, tout de même, sachant qu'il y en a 71 !). Ces voitures se verront « discrètement » affublées de petits dessins de tous les monuments du CMN, chacun dans une couleur différente ! Entre l'épidémie de varicelle et le monogramme Louis Vuitton : Qu'ils vont être beaux et fiers nos administrateurs de descendre de ces carrosses des temps modernes ! Faut-il préciser que Mme la Présidente, elle, n'a pas fait « customiser » son propre carrosse.

Dou iou spic anglich ?

Les anglicismes sont à la mode dans la bouche de notre administration, plus une réunion sans entendre parler de « management », « customisation », « bench marking »...Ca se passe comme ça...chez Mac Donalds !

Louloute : a star is born (puisque'il faut se mettre à l'anglais)

Notre Présidente, telle une « mère Noël » vient de faire un admirable, que dis-je, un superbe, un magnifique, un fabuleux... cadeau aux agents de l'Hôtel de Sully : un tapis de souris...merveilleusement illustré d'une incroyable photo de Louloute (pour ceux qui l'ignorent encore, car ils n'auraient pas encore atterri dans la 4^{ème} dimension du CMN, Louloute est la chienne de notre présidente) affalée sur une table de jardin, le bidou à l'air ! Tant pis pour ceux qui préfèrent les chats : Des fois qu'ils auraient mangé les souris !

Le journal Libération relate les péripéties du CMN

Nous avons eu un avant-goût de ce qui nous attendait avec le changement de président dans un article de Libération du 25 juin. Et bien, Madame Lemesle n'aura pas attendu longtemps pour confirmer sa réputation au sein du CMN. Elle peut s'enorgueillir en quelques mois d'avoir donné plus de visibilité à l'établissement...malheureusement davantage dans le burlesque et le ridicule alors que son prédécesseur avait mis plusieurs années à rendre au Centre des monuments nationaux ses lettres de noblesse. Première fois également que le bureau de la présidence a été occupé...cela valait bien un article dans un journal national !

Des instances rondement menées

Madame la Présidente, je vous fait une brève que vous lirez peut-être ... Non mais j'arrête là parce qu'avec vous c'est très simple et très court et très net : vous décidez d'abord puis vous glosez un peu parce que c'est écrit là dans le décret du règlement - dialogue et concertation - ainsi on vous écoute et puis vous actez vite avant la dernière phrase, la discussion est faite, pesée et emballée : le CTP est terminé. Ouf ! Quel train d'enfer. Quelle célérité ! Quelle promptitude dans l'engagement! Décision et action simultanées : non mais on m'avait dit qu'éventuellement dans l'obligance républicaine et la bienséance du jeu politique, les choses de gouvernance nécessitaient toujours une certaine ... REFLEXION. Ah non ? vous avez raison, vous avez sans doute toujours mieux à faire, et nous prenons bien des peines pour donner sa chance et le temps qui lui faut, à la démocratie.

Isabelle Lemesle dit oui à la déconcentration... de la galette des rois!

Qui a dit que la présidente était hostile à la déconcentration? Sans doute les mêmes mauvaises langues qui ont vu dans les propos qu'elle a tenu en CTP et au cours de diverses réunions, une farouche volonté de «re-centralisation» de l'établissement. Après avoir balayé d'un revers de la main, et sans en tirer un réel bilan, l'expérimentation du pôle PACA, après avoir fait table rase du pôle Île-de-France qui, de toute façon, n'en était pas vraiment un selon elle, on aurait pu craindre une concentration, quasi absolue, pour ne pas dire absolutiste, des responsabilités et de l'autorité hiérarchique, autour de la seule présidente et son « état major ». Qu'on se rassure, Mme Lemesle n'est pas le vilain despote qu'on a bien voulu dépeindre. Pour preuve, par souci « d'équité » elle a décidé de supprimer les traditionnelles « voeux du président » qui avaient lieu tous les ans à la Conciergerie et, qui au delà du discours un peu pompeux, avait au moins le mérite de se faire retrouver les agents du sièges et des monuments de la région parisienne, pour un (trop rare) moment de convivialité. Alors bien sûr, les agents de province n'y avaient pas le droit, mais l'injustice est désormais réparée, car cette année, TOUS les agents du territoire auront droit à leur galette des rois! Sans doute pour développer cette fameuse « culture d'entreprise » ainsi que « l'identité » de l'établissement, si chères à Mme Lemesle, les administrateurs de chaque monuments, sont invité à tirer les rois, simultanément le 6 janvier prochain entre 14 et 15 heures précises! Aura t-on droit également à un discours de Mme Lemesle en direct par vidéo-conférence sur écran géant? Toujours est-il que la direction peut se féliciter car « [...] pour la première fois, les agents du réseau fêteront la nouvelle année en même temps dans toute la France ».

Formation syndicale: Petite piqûre de rappel!

Allez-y!

Pourquoi?

Parce que c'est un droit: 12 jours de formation syndicale par an et par agent (décret 84-474 du 15 juin 1984). Les stages s'effectuent sur le temps de travail. Ces 12 jours sont indépendants de la formation professionnelle.

Pour qui?

Pour tous! En priorité pour les syndiqués, afin de leur fournir des outils précieux notamment lorsqu'ils siègent dans les instances, mais aussi dans leur travail quotidien de militant. Les stages sont également ouverts aux non-syndiqués, se posant des questions sur la CGT, les instances paritaires, la syndicalisation...

Quelles formations?

La CGT-Culture propose deux types de formations:

-L'accueil des nouveaux syndiqués: sur toute les questions que l'on peut se poser sur le syndicalisme, le fonctionnement de la CGT, son histoire...

-les institutions représentatives du personnel, c'est à dire les instances paritaires: Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), Commission Consultative Paritaire (CCP), Commission Administrative Paritaire (CAP), Comité Technique Paritaire (CTP).

Comment faire?

Commencez par remplir le bulletin ci-dessous et renvoyer le à l'adresse indiquée! Vous serez alors contacté par le responsable de la formation syndicale qui vous indiquera la marche à suivre auprès de votre administration..

Décret 84-474 article 3:

« La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. »

Alors n'hésitez plus, c'est gratuit, c'est utile et les formateurs sont très sympathiques!

Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à nous contacter: snmh.cgt@culture.gouv.fr

FORMATION SYNDICALE 2009 Fiche d'inscription

STAGE : ACCUEIL DES SYNDIQUES du 9 au 10 mars 2009

NOM :
PRENOM :
TELEPHONE :
AFFECTATION :

STAGE: INSTANCES PARITAIRES (CTP, CHS, CAP, CCP) d u 11 au 13 mars2009

NOM :
PRENOM :
TELEPHONE :
AFFECTATION /

Congrès du SNMH-CGT à Vincennes

Le cinquième congrès du SNMH-CGT-Culture s'est tenu du 18 au 20 novembre 2008, au Château de Vincennes. La trentaine de délégués venus de France et de Navarre furent accueillis par la maîtresse des lieux et son fidèle compagnon d'armes : Dame Citrine et Charly (pour ceux qui ne connaîtraient point ces hautes personnalités, il s'agit de deux chats errants pris sous l'aile bienveillante des agents du château !).

Notre congrès a démarré très fort par une mise en bouche servie par le Secrétaire Général de la CGT-Culture, Nicolas Monquaut, suivie d'un débat autour de la situation actuelle au Ministère de la Culture et au CMN en particulier. Nous ne rentrerons pas dans les détails de tous ces sujets car vous en êtes informés régulièrement par le « Monuments-Infos », le site Internet, les différents tracts, et les représentants du SNMH que vous côtoyez sur vos monuments.

Chaque délégué s'est ensuite inscrit dans une commission, afin de travailler en petits comités (5-6 personnes) sur les amendements proposés par les sections et les syndiqués, ainsi que sur les grandes orientations de notre syndicat pour les trois années à venir. Pour certains ce fut une longue soirée, la démocratie étant un exercice ardu !

Le lendemain et le jour suivant, chaque délégué présent au congrès a pu donner son avis sur le travail des commissions et ainsi mettre la touche finale à notre « feuille de route ».

Ce congrès était aussi l'occasion de faire le bilan de l'action du SNMH-CGT durant ces trois dernières années. Tout d'abord, sa place dans les instances paritaires ; le SNMH-CGT représente 53.03% des voix au CMN. Au Conseil d'Administration il compte 2 sièges sur 3, 7 sièges sur 10 en Comité Technique Paritaire, et 4 sur 5 en Comité d'Hygiène et de Sécurité. Lors des votes pour les Commissions Consultatives Paritaires (15 juin 2007) nous avons obtenu 75% des voix soit 3/4 des sièges pour le collège 1, 66% soit 2/3 des sièges pour le collège 2 et pour la première fois en collège 3, une liste a été présentée et a obtenu 1 siège sur 2. Le SNMH-CGT présentait à cette occasion des listes de nouveaux représentants qui ont donc eu majoritairement votre con-

fiance.

Ces trois dernières années furent aussi celles de nombreuses grèves locales, toutes victorieuses : mai 2006 au Palais Royal pour les conditions de travail et de sécurité des agents, fin 2006 au monastère de Brou pour la stabilisation d'une vacataire, fin 2007 sur la situation des conférenciers, novembre 2007 au sujet des algécos du Panthéon, en septembre 2008 sur les Tours de Notre-Dame contre l'externalisation, pour l'amélioration des conditions de travail et l'arrivée de nouveaux titulaires... Toutes ces luttes vous ont été relatées dans les « Monuments Infos » au moment où elles ont eu lieu.

Vous avez eu également l'occasion, au cours de ces trois dernières années, de participer à de nombreuses manifestations : en mars 2006 contre le CPE, en juin 2006 pour la défense du Service Public, idem en mars et novembre 2007, et cette année pour l'augmentation du pouvoir d'achat, contre la RGPP, encore et toujours pour la Fonction Publique...

D'importants sujets ont été pris à bras le corps par le SNMH-CGT lors de réunions diverses avec l'administration du CMN : le statut des contractuels en chantier depuis sept ans ; la reconnaissance des métiers de conférenciers et d'animateurs (7 conférenciers ont déjà été CDIés, mais la lutte continue pour obtenir des contrats à temps incomplet et un déroulement de carrière) ; une réflexion sur le thème de l'usure au travail ; sur la formation ; un observatoire de la précarité s'est mis en place en octobre 2008 ; une bataille est menée ces jours-ci en vue de sauver l'association du personnel ; à tout cela il faut bien sûr rajouter le travail sur les dossiers individuels...

En ce qui concerne la vie de notre syndicat, le bilan des trois dernières années s'avère très positif. De nouvelles sections ont été créées, le « Monuments-Infos » a pris un nouvel élan et une nouvelle vigueur avec 16 numéros en 3 ans, de nombreuses heures d'information syndicales ont été organisées dans les monuments...

Le Congrès s'est achevé par l'élection de la nouvelle Commission Exécutive composée de 14 membres, dont 3 secrétaires et un trésorier formant le

secrétariat national.

Ces preux chevaliers des temps modernes furent adoués par la gente Dame Citrine, et c'est le début d'une nouvelle aventure à vos côtés.

Plaisanterie mise à part, malgré un contexte quelque peu agité, le SNMH-CGT, et en particulier tous les participants à ce congrès tiennent à remercier la Présidente du CMN, Isabelle Lemesle de nous avoir permis, cette année d'organiser notre congrès au Château de Vincennes, ainsi que Jenny Lebard, administratrice du monument, pour son accueil. Ceci ne nous aura pas empêché de pousser l'hospitalité jusqu'à nous inviter dans le bureau de Mme Lemesle pour manifester notre mécontentement contre la pseudo-concertation sur la réorganisation du CMN.

Voici l'équipe de « direction » du SNMH-CGT pour les trois prochaines années.

Secrétaire générale : Sophie Méreau: Domaine de Saint-Cloud
Secrétaire général adjoint : Thomas Pucci: Basilique de Saint-Denis
Secrétaire nationale : Elisabeth Mayeur: Tours de Notre-Dame de Paris
Trésorier : Jean-Elie Strappini: Tours de Notre-Dame de Paris

La Commission Exécutive, élue pour trois ans, est l'organe de direction qui, en respect des textes votés lors du congrès, prendra les orientations du syndicat :

Laurence Arias: Château d'If Monique
Chemin: Château d'Azay-le Rideau
David Desportes: Château d'Angers
Monique Gontier: Panthéon
Sophie Grolet: Château d'Aulteribe
Colette Joyeux: Abbaye de Charroux
Anne Levassort: fort Saint-André
Élisabeth Mayeur: Tours de Notre-Dame
Sophie Méreau: Domaine de Saint-Cloud
Francine Pin: Hôtel de Sully
Thomas Pucci: Basilique de Saint-Denis
Amancio Requena: Carcassonne
Jean-Elie Strappini: Tours de Notre-Dame
Pierre Thomas: Tours de La Rochelle

Le SNMH-CGT vous souhaite un bonne et heureuse année 2009



nouveau secretariat national du SNMH-CGT

de gauche a droite: **Thomas Pucci** secretaire general adjoint, **Sophie Mereau** secretaire generale,
Elisabeth Mayeur secretaire nationale, **Jean-Elie Strappini**, tresorier.

Adh rez ... R -adhérez ...

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   mois de cotisation.

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :