

Monuments infos

JUIN 2009

Numéro 52

Isabelle Lemesle nettoie le CMN au Kärcher...

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Avant de partir en vacances ou de rentrer tête baissée dans le gros de la saison (ou peut-être même les deux) on se fait un p'tite bouffe ? Dégustons donc cette livraison du Monuments Infos : pour l'apéro **page 2** : l'édito, mais la cacahuète de la crise a un peu du mal à passer ; passons ensuite à un quelque chose de plus consistant avec **pages 3, 4, 5 et 6** : un dossier sur la loi de mobilité qui va nous rester sur l'estomac ; un trou normand pour faire passer tout ça, **pages 7 et 8** : des nouvelles sur la situation des vacataires qui nous donne envie de bouffer de la vache enragée ; plat suivant : **page 9** : qui nous donne des brûlures d'estomac quand on voit comment le CMN traite les instances paritaires ; à l'article suivant **pages 10, 11 et 12** : le compte rendu du Conseil d'administration... c'est le régime sec pour l'emploi des fonctionnaires ; enfin quelque chose de correct à se mettre sous la dent **pages 12, 13 et 14** : au CHS Sud-Ouest où le CMN fait des efforts ; comme on a bien aimé ce CHS on prend du rab **pages 14, 15, 16 et 17** : avec le CHS Paris-Emerainville ; on continue **pages 17 et 18** : avec du saignant sur les seniors ; la grande bouffe continue **pages 18 et 19** : on l'on se délècte d'une bonne nouvelle pour l'association des personnels ; **page 19** : un petit trou normand dessiné (et oui encore!) pour faire descendre tout ça ; **page 20** : plusieurs choix de fromages avec moult brèves à picorer ; **page 21** : la tribune est à vous et c'est pas des salades ! ; **page 22** : un dessert que nous goûtons gloutonnement avec les résultats plus que bon pour la CGT aux élections à la CAP des TSC ; **page 23** : les sections fort de café du SNMH-CGT ; pour finir **page 24** : un cigare et un digestif avec l'Ephéméride et le bulletin pour adhérer...

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



2000 emplois supprimés par jour !

2000. Un chiffre que l'on a du mal à imaginer. Un peu comme les milliards volatisés sur les marchés financiers. Un peu comme les milliards également déboursés par les états (nos impôts donc) pour venir à la rescousse du monde spéculatif. Ces mêmes états qui nous disaient que les caisses étaient vides pour nos salaires, notre protection sociale, nos retraites...

2000, c'est purement et simplement le nombre d'emplois supprimés par jour depuis le début de l'année. Rien qu'en France. Bien souvent, ce sont les emplois les plus précaires et les salaires les plus bas qui sont touchés. Les travailleurs pauvres d'hier deviennent les chômeurs d'aujourd'hui. Et se sont bien évidemment des familles entières qui vont les accompagner dans encore plus de misère.

Voilà donc - comme c'était prévisible – après la crise financière (et qui n'aura pas empêcher à certains de s'en mettre encore plein les poches), la crise sociale.

Le gouvernement français qui avait su « offrir » plusieurs dizaines de milliards d'euros aux banquiers - principaux responsables de cette crise (bien aidés d'ailleurs par les gouvernements qui auront su libéraliser les marchés pour mieux leur laisser les mains libres) - saura-t-il être à la hauteur et apporter des solutions ?

Si de nombreuses entreprises ferment quotidiennement mettant des milliers de personnes à la rue, le gouvernement français ne trouve pas mieux que de rester droit dans ses bottes et de continuer sa politique menée d'avant la crise et détruira - quant à lui - 34 000 emplois publics en 2010 (pour un total de 200 000 sur l'ensemble du mandat présidentiel de Nicolas Sarkozy !).

A ces 2 000 emplois supprimés quotidiennement, Nicolas Sarkozy ne revient pas non plus sur sa pseudo politique d'augmentation du pouvoir d'achat via les heures supplémentaires. Les salariés licenciés ou ceux qui subissent un chômage technique sauront apprécier.

Face au chômage de masse qui ne cesse d'augmenter, Brice Hortefeux, ministre du Travail, ne trouve rien de mieux que de proposer pour 2010 un rendez-vous majeur de réforme des retraites en proposant ainsi le report de l'âge de la retraite à 67 ans !

A cela s'ajoute le remplacement du RMI (revenu minimum d'insertion) et de l'allocation parent isolé par le RSA (revenu de solidarité active) depuis le 1er juin. Ainsi, au cours du premier trimestre 2009, les allocataires du RMI ont augmenté de 1%... tandis que les reprises d'emploi des RMIstes sont en chute libre depuis mi-2008. Ce ne sont pas moins de 4 millions de ménages qui sont concernés et qui devront désormais accepter n'importe quel emploi (sans relation avec leur formation ou expérience professionnelle, contrat de courte durée, temps partiel imposé,...) à l'heure où l'emploi fond comme neige au soleil.

Même chose pour le SMIC, le gouvernement l'a d'ores et déjà annoncé, il n'y aura pas de « coup de pouce » au 1er juillet.

Face à ces mesures qui ne vont en rien répondre aux enjeux de la crise et qui continuent d'aller à l'encontre des intérêts des travailleurs, retraités et privés d'emplois, les mobilisations nationales à elles seules ne peuvent changer la donne. La mobilisation passe bien sûr par une intersyndicale qui doit rester unie, solidaire et force de propositions. Mais elle passe aussi au niveau européen et doit peser pour une Europe sociale contre l'idéologie et les pratiques néolibérales basées sur la recherche du profit à court terme. Nous n'accepterons pas le moins-disant social. Ainsi différentes euro-manifestations ont eu lieu au mois de mai (Madrid, Bruxelles...), une déclaration de Paris du 28 mai appelle à un New Deal social face à la crise, à une journée mondiale (le 7 octobre) pour revendiquer un vie et un travail décent. Et ce n'est pas fini.

Face à la crise, restons mobilisés

Loi de mobilité : Le kit qui casse nos droits et nos emplois...

Voici plus d'un an que traîne dans les tiroirs du gouvernement **le projet de loi dit de « mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique »**. On aurait pu le croire oublié, abandonné et espérer qu'il soit enterré; malheureusement il n'en est rien. Si la loi n'a toujours pas été votée au Parlement c'est, officiellement, pour cause de « surcharge de l'agenda parlementaire ». Bien évidemment, la mobilisation des personnels n'y est pas tout à fait pour rien, mais ça, le gouvernement n'est pas prêt à le reconnaître, c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il s'apprête à **faire passer la loi cet été pendant les vacances, en plein mois de juillet !**

La situation a cependant évolué depuis l'année dernière, où en est on aujourd'hui ? Déjà, quatre décrets publiés au Journal Officiel du 19 avril 2008 préparent le terrain à la future loi. Ces décrets instituent :

- Une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint (*décret 2008-366 du 17 avril 2008*) ;
- Un complément indemnitaire pouvant être versé à l'occasion de la restructuration d'une administration ou d'un service (*décret 2008-367 du 17 avril 2008*) ;
- Une indemnité de départ volontaire (*décret 2008-368 du 17 avril 2008*) ;
- Une indemnité temporaire de mobilité (*décret 2008-369 du 17 avril 2008*).

Après avoir reçu un avis favorable du conseil supérieur de la fonction publique, le projet de loi a été examiné et adopté en première lecture au Sénat le 29 avril 2008, puis par la commission de lois de l'Assemblée nationale le 4 juin 2008. **Ne manque plus que le vote à l'Assemblée pour que la loi soit promulguée. De plus, un certain nombre d'amendements qui accentuent encore l'attaque contre le Statut Général, ont été déposés et doivent également être examinés.**

Ce projet de loi sur la mobilité **est un des rouages majeurs de la mécanique RGPP**, il s'imbrique parfaitement dans la politique gouvernementale. En

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

Car la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) c'est bien sûr le « faire mieux avec moins » ; moins d'État, moins de moyens et surtout moins d'emploi public. Comment y parvenir ? Entre autre, en regroupant ou fusionnant différents services et administrations pour, nous dit-on, « supprimer les doublons et faire des économies d'échelles ». Ainsi, à la Culture on passe de dix à quatre grandes directions. Concrètement, cela va se traduire par **des suppressions massives de postes (251 exactement pour notre Ministère) et l'abandon, pur et simple de nombreuses missions**. Que faire des personnels qui occupaient ces postes? C'est là que la loi sur la mobilité intervient.

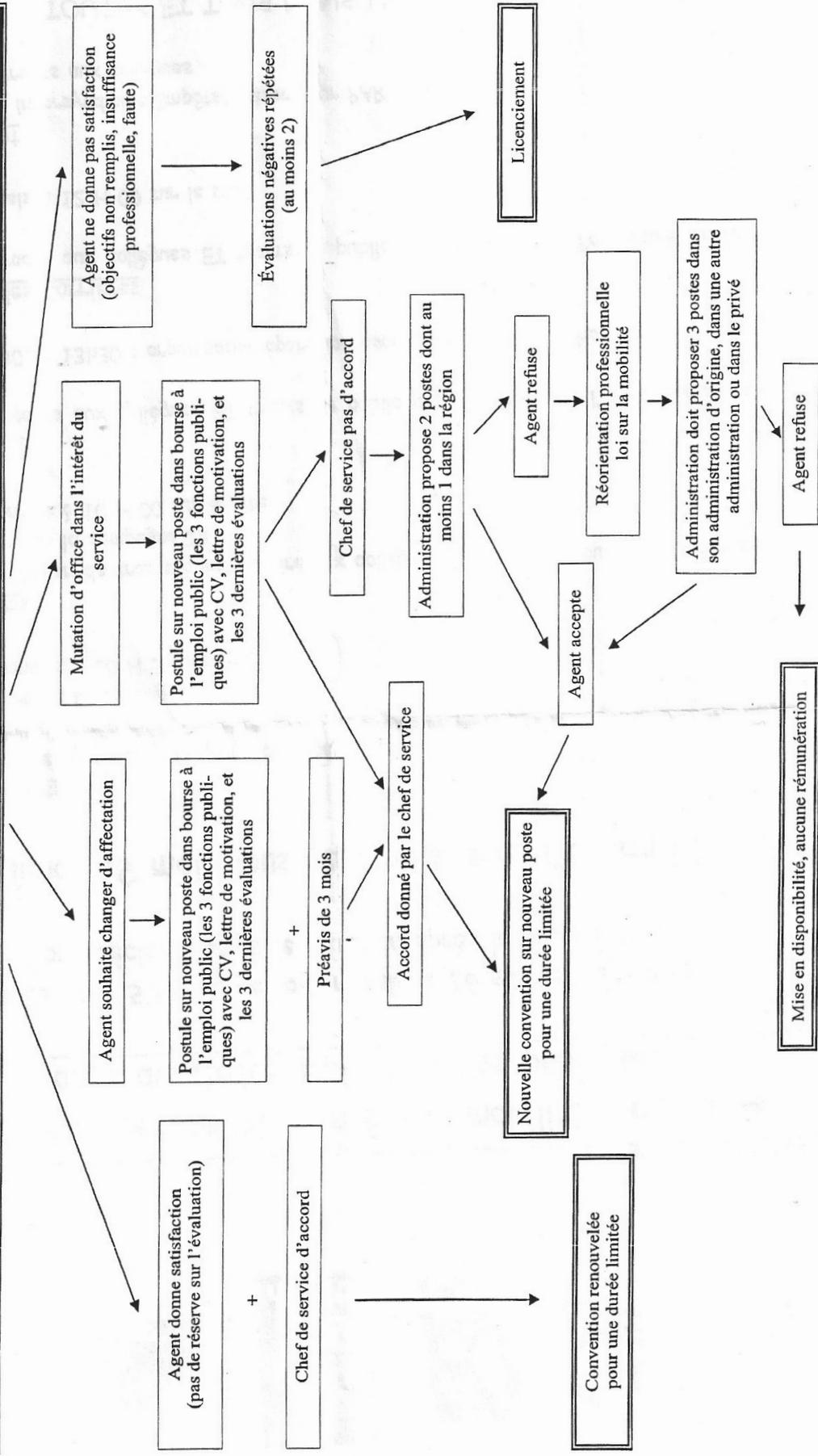
Les fonctionnaires bénéficient encore (mais plus pour longtemps) d'un statut particulier hérité de l'après guerre. Leur emploi est garanti et obligation est faite à l'administration de leur fournir une affectation. Évidemment, il existe aussi certaines contraintes. Comme ils font partie d'un corps aux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

Tout d'abord, on se propose notamment d'assouplir les règles du détache-

ment et de faciliter l'intégration dans les corps d'emplois (*articles 1, 2, 4 et 5*). Ceci, nous dit-on, afin de favoriser la mobilité « horizontale ». Mobilité accompagnée de compensations financières, notamment à *l'article 6* où l'État s'engage à prendre en charge (temporairement bien sûr) une partie des coûts en cas de détachement dans la fonction publique territoriale; ce qui est aussi un bon moyen de se décharger sur les collectivités. En outre, dans ce même *article 6 on introduit l'individualisation des rémunérations* des fonctionnaires car le plafond indemnitaire ne dépendra plus de l'emploi occupé, mais de la situation antérieure de l'agent détaché. Ainsi, dans un même service, des collègues qui occupent le même emploi et effectuent les mêmes missions, n'auront plus forcément la même rémunération.

Sous prétexte de moderniser le système et de supprimer les entraves liées au statut, cette loi introduit de fait la possibilité de licencier les fonctionnaires. Ainsi, *l'article 7* crée une nouvelle situation statutaire, dite de « **réorientation professionnelle** » dans laquelle est placé le fonctionnaire dont le poste a été supprimé dans le cadre de la réorganisation des services (via la RGPP bien sûr !). Pendant deux ans, le fonctionnaire sans emploi continuera à être payé, **mais l'administration n'aura plus d'obligation de lui fournir une affectation**. Ce qui, de toute manière sera de plus en plus difficile, étant donné qu'il y aura de moins en moins de postes. Parallèlement, **on encourage les fonctionnaires à quitter la fonction publique**, via des mesures incitatives, notamment la fameuse **prime de départ**. L'administration pourra également proposer des formations en vue d'une reconversion professionnelle et même la possibilité de départ vers le privé. A l'issue de cette période, si le fonctionnaire refuse toutes les propositions, **il sera placé d'office en disponibilité, sans salaire**. Ce projet de loi introduit également **la précarité chez les fonctionnaires** avec, toujours dans *l'article 7*, la possibilité d'effectuer des missions temporaires. *L'article 8*, introduit quant à lui, le cumul d'emplois à temps incomplet et multi-employeurs. Ainsi, la loi permettra d'affecter un agent sur

Dans les trois fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière),
chaque agent est affecté sur son poste dans le cadre d'une convention précisant notamment les missions,
leurs durées (3 à 5 ans) et la part fonctionnelle de la rémunération.



plusieurs postes à temps partiel dans différentes administrations ou établissements publics pour faire un temps plein. **L'article 9** facilitera grandement **le recours à l'emploi contractuel pour remplacer des fonctionnaires**. On imagine déjà ce que pourra donner cette disposition entre les mains de certains... Enfin, cerise sur le gâteau, **l'article 10** permettra le recours aux entreprises d'intérim, pour les remplacements ponctuels (congrés, maladie...), pour l'emploi occasionnel ou saisonnier, et en cas d'accroissement temporaire d'activité. Nos collègues **vacataires** sont donc également en première ligne, et si bien sûr, leur situation actuelle n'est guère enviable, elle ne risque pas de s'arranger à l'avenir, surtout lorsque l'on connaît les conditions de travail et la précarité du secteur de l'intérim; avec des contrats à la journée, voir parfois à l'heure ! Les **contractuels** ne sont pas non plus oubliés, **l'article 11 autorise ainsi à procéder à des licenciements dans le cadre de transfert de personnels** d'un établissement public à un autre. En cas de décentralisation de monuments par exemple...

Cette prétendue réforme est, bien sûr, présentée comme un progrès, mais qu'on ne s'y trompe pas, ce projet fait partie intégrante de la logique RGPP qui vise au désengagement massif des services de l'État. Pour ce faire, il faut encore fragiliser le statut du fonctionnaire ce qui permettra, à terme, d'organiser **un véritable plan social dans la fonction publique**. Alors que l'ensemble des organisations syndicales ont demandé le retrait des articles les plus dangereux, elles se sont vues opposer un ferme et net refus.

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

Article 6

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

« Art. 47 bis - Lorsque les fonctionnaires

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

Est également inséré un **article 64bis** qui, en cas de détachement, autorise l'agent à titre individuel, à conserver le plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil. C'est bien sûr la porte ouverte à l'individualisation des rémunérations au mépris des solidarités entre agents d'un même service. Détails d'importance, **il ne s'agit pas de volontariat !** Cet article s'appliquera uniquement en cas de restructuration. Ainsi, si son poste est supprimé, un fonctionnaire pourra se voir proposer un détachement en gardant sa rémunération d'origine.

« Art. 64 bis. Lorsque, **en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs**, un fonctionnaire de l'État est conduit, à l'initiative de l'administration, à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et qu'il est constaté une différence, selon des modalités définies par décrets, entre le plafond indemnitaire applicable à l'emploi d'origine et celui correspondant à l'emploi d'accueil, **le fonctionnaire bénéficie à titre personnel du plafond le plus élevé.** »

Article 7

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

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

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

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

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

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

1° de favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou dans une autre administration; 2° d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent; 3° d'accéder à un emploi dans le secteur privé. »

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

Article 8

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

temps plein.

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

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

Article 9

Cet article élargit et facilite le recours aux agents contractuels dans la fonction publique. Jusqu'à présent le Statut Général prévoyait que seuls des fonctionnaires pouvaient occuper des emplois d'État, sauf dans certains cas exceptionnels comme lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires ou dans certains établissements comme le CMN qui d'ailleurs abuse déjà largement des dispositions dérogatoires pour contourner allègrement la loi en embauchant des vacataires sur des emplois de fonctionnaires et des besoins permanents. Cet article permettrait d'accentuer encore plus ce genre de dérives, qui, par ailleurs ne régleront ni le problème du sous-effectif, ni celui de la précarité.

Actuellement, l'article 3 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 est ainsi rédigé :

« Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 du titre Ier du statut général, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires. »

La nouvelle loi ajoutera à la suite l'alinéa suivant:

« Toutefois, des agents non-titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 53, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être

immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent titre. »

Article 10

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

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

« Art. 14ter – En cas de refus des agents d'accepter les modifications de leur contrat résultant du transfert, la personne publique procède à leur licenciement, dans

les conditions prévues par les textes qui leurs sont applicables. »

Les amendements

A l'examen du projet de loi, nos chers députés seront également amenés à se prononcer sur un certain nombre d'amendements qui ont été déposés. Si certains d'entre eux peuvent quelque peu atténuer la portée du texte, d'autres au contraire aggravent certaines dispositions.

Ainsi, les amendements n°27 et n°28 sont destinés à renforcer l'article 7 de la loi. Si ces amendements sont adoptés, le fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle aura l'obligation de suivre toutes les actions de formation et d'orientation qui lui seront proposées. De plus, il sera tenu de justifier de sa situation en démontrant qu'il fait toutes les démarches pour trouver une nouvelle affectation. Plus grave encore, la période de prise en charge de deux ans pendant laquelle le fonctionnaire en situation de réorientation continue à être payé, pourra être écourtée s'il refuse trop souvent les propositions de l'administration en matière de reclassement ou de formation. Ceci, nous dit-on, dans le sens « d'une plus grande responsabilisation des agents. »

Amendements n°27 :

« Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement » [...] « Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures aux offres d'emploi auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement. »

Amendements n°28:

« Le Centre national de la fonction publique ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion; Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. »

Quatrième réunion sur l'Observatoire de la Précarité au CMN. N'observons plus, agissons!!!

Initialement prévu le 5 mai, ce quatrième observatoire de la précarité aura été repoussé d'un mois, afin de permettre aux services de la DRH d'être au point sur la mise en place de la future bourse de l'emploi et sur un projet de « charte » censé en énoncer les principes et règles de fonctionnement. Malheureusement, un mois plus tard nous en sommes peu ou prou au même point : l'état de la réflexion a peu évolué, les dossiers sont toujours aussi lacunaires, quant aux documents que nous avons demandé, nous les attendons toujours. Nous n'avons pas encore le modèle de contrat type que nous réclamons depuis le début, la cartographie des besoins sur tout le territoire est toujours « à l'étude » quant aux registres d'entrée/sortie des vacataires, bien que la DRH se soit engagée à nous les fournir mensuellement, ils nous sont communiqués, de manière totalement irrégulière et partielle, souvent à la veille de la réunion, voir en séance même ! (*pour être sûr que nous n'ayons pas le temps de les étudier ?*).

Le projet de charte ne nous a donc pas été présenté, à la place, une simple « méthodologie » qui reprend, en gros, les principes qui avaient déjà été actés jusque là.

Le 30 novembre prochain, les contrats de vacation occasionnelle de 10 mois arriveront à leur terme.

La DRH nous a encore affirmé que les personnes concernées auront de nouveau le choix entre un contrat de vacataire permanent de trois ans ; à 105 heures par mois, ou bien continuer en occasionnel avec un nouveau contrat de 10 mois, mais sur un autre monument, avec une moyenne de 130 heures. Rappelons que cette mobilité imposée a été mise en place pour éviter la période de carence obligatoire de deux mois. La DRH s'est une nouvelle fois engagée à reprendre les vacataires qui préféreraient effectuer le délais de carence, mais ces derniers ne seront plus prioritaires.

L'ordre de priorité pour le choix des monuments s'établira en fonction de l'ancienneté cumulée.

Cette ancienneté sera calculée sur les états de service des trois dernières

années et prendra en compte l'ensemble des monuments dans lesquels les vacataires ont travaillé. Cependant, la proposition d'affectation, au cas où la personne choisirait de passer en vacation permanente, se fera sur le monument où la période de service effectuée aura été la plus longue. **Exemple**, sur les trois dernières années, un vacataire ayant effectué 6 mois au Panthéon, 2 mois de carence puis les 10 derniers mois à l'Arc aura une ancienneté cumulée de 16 mois. S'il choisit le contrat de vacataire permanent, il pourra rester à l'Arc. S'il choisit un nouveau contrat d'occasionnel à 10 mois, il devra aller sur un autre monument parisien.

D'après l'étude de la DRH, les vacataires actuellement présents sur les monuments parisiens ont, en moyenne, entre 15 à 20 mois d'ancienneté cumulée. Pour les plus anciens, cette période peut monter à 30 mois. Les plus récents ont généralement entre 7 et 10 mois d'ancienneté.

Une nouveauté pour ces contrat dit de stabilisation, comme il n'y aura plus de période de carence, les vacataires pourront, au choix, poser des congés (conformément à la législation) ou bien demander l'indemnité. Par contre, les congés seront imposés pour le deuxième contrat.

En terme de calendrier, la DRH s'est engagée à communiquer aux organisations syndicales le projet de charte début juillet afin que nous puissions faire nos propositions d'amendements et en débattre de nouveau dans le courant du mois. Dans tous les cas, la bourse de l'emploi devra être opérationnelle très rapidement dès la rentrée, vu que les contrats de 10 mois signés en février derniers arrivent à échéance le 30 novembre prochain.

Parallèlement, la DRH a prévu de mettre en place une sorte de « forum » de l'emploi à partir du mois de septembre afin de présenter les différents sites et leurs équipes aux vacataires qui seront amenés à changer de monument. A la suite de quoi ils devront remplir un formulaire pour exprimer leur souhait en terme de mobilité. Les vacataires auront un délai d'un mois pour faire

leur choix. Fin octobre début novembre, les chefs de service devront intégrer les nouveaux vacataires dans les plannings pour une prise de poste au 1er décembre.

Toutes ces mesures concernent pour l'instant uniquement les monuments de Paris *intra-muros* où, du fait de la proximité des sites, la mobilité est plus facile à organiser. Le Palais-Royal sera prochainement intégré dans le processus, le temps de finaliser l'étude sur les besoins et les plannings. En revanche, pour les monuments de banlieue et de province, il est évident qu'un tel système ne pourra pas être mis en place.

Du côté de la gestion administrative, les « formulaires contraints » (voir Monuments-Infos n°51 p. 9 et 10) ne sont pas encore prêts, le service informatique étant toujours en train de plancher sur la question. En attendant, la DRH s'est engagée à être dorénavant extrêmement attentive aux contrats de vacations qui seront établis dans tous les monuments. A cet effet, une note du Directeur Général rappelant les règles et la gestion des contrats de vacation a été diffusée, accompagnée de la circulaire de 1999, base juridique sur laquelle la CGT s'appuie pour lutter contre de la précarité au sein du Ministère et de ses établissements. Sur chaque monument, des « interlocuteurs contrats » seront prochainement désignés; sorte de référents chargés de suivre précisément pour le compte de l'administrateur et en lien avec le Siège, toutes les questions ayant trait au contrats de vacations et aux plannings. Enfin, les administrateurs auront eu droit, au cours de leur séance de *coaching* trimestriel, à un atelier spécial « Ressources Humaines » dans lequel la DRH et la Présidente leur ont patiemment expliqué comment établir des contrats.

Cependant, à la lecture du bilan des premières stabilisations effectuées depuis février, on voit déjà poindre un certains nombre de problèmes. Tout d'abord, et ce n'est pas une surprise, près de la moitié des vacataires occasionnels des monuments parisiens travaillent l'Arc de Triomphe (13

Petit rappel concernant les contrats :

contrats de vacataires occasionnels à 10 mois). Tous les autres (15 contrats au total) se répartissent sur tous les autres monuments. Conclusion, lorsque les vacataires vont être amenés à bouger, ceux de l'Arc pourront choisir entre le Panthéon, la Conciergerie, la Sainte-Chapelle ou Notre-Dame, par contre les vacataires de ces derniers monuments auront le choix entre l'Arc de Triomphe ou ...

Raisonnement purement mathématique. Par ailleurs, si les missions sont les mêmes (accueil et surveillance en grande majorité et quelques caissiers vendeurs), la manière de l'exercer est complètement différentes d'un monument à l'autre. Il n'y a en effet rien de commun entre mener des visites guidées en langue étrangère à la Sainte-Chapelle, gérer le flux des visiteurs aux Tours de Notre-Dame ou faire de la détection à l'entrée de la Conciergerie. La dimension des métiers n'est donc absolument pas prise en compte dans la démarche de la DRH qui se défend de vouloir faire du « cas par cas » !

Pas grand chose de nouveau sous le soleil donc. On pourrait évidemment se dire qu'il y a un léger mieux par rapport à la situation antérieure. Rappelons que les vacataires avaient des contrats au mois par mois, sans aucune garantie de réemploi le mois suivant et avec des quotités horaires qui pouvaient varier du simple au triple (ou inversement) selon le bon vouloir de certains responsables peu scrupuleux (qui ne sont pas la majorité fort heureusement !). N'oublions pas cependant que la situation antérieure était illégale, le CMN ne

Les contrats de vacataires permanents sont établis sur des besoins permanents à temps incomplet. Ce sont donc des CDD de 3 ans à temps partiel, renouvelable, avec un maximum de 105 heures par mois soit 70% d'en temps complets (Loi 84-16 du 11 janvier 1984, article 6 premier alinéa). Au bout de 6 ans, l'établissement peut proposer un CDI, avec toujours la limite des 105 heures. (loi du 26 juillet 2005).

Les contrats de vacataires occasionnels sont établis sur des besoins ponctuels comme les remplacements pour congés annuels, maladie, maternité, etc. Ce sont des CDD de 10 mois maximum mais ils peuvent, selon les besoins, aller jusqu'au temps complet. (Loi 84-16 du 11 janvier 1984, article 6 deuxième alinéa). La DRH a proposé des contrats de 130 heures, avec possibilité de monter jusqu'au temps complet, sous forme d'avenant.

Les contrats de vacataires saisonniers, comme leur nom l'indique, sont établis uniquement pendant la haute saison, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (renfort d'effectif). Ce sont des CDD de 6 mois maximum pouvant aller jusqu'au temps complet suivant les besoins (Loi 84-16 du 11 janvier 1984, article 6 deuxième alinéa).

fait donc que se mettre en conformité avec le droit (et encore pas tout à fait...). Cette situation n'est satisfaisante pour personne, et surtout pas pour les principaux intéressés, les vacataires eux-mêmes. Comment peut-on vivre avec à peine 700 € par mois ? (salaire pour 105 heures mensuelles). Comment peut-on accepter de choisir entre un contrat relativement stable de vacataire permanent avec un salaire de misère et un quasi temps plein avec un salaire à peine plus élevé mais limité à 10 mois avec, à la clef, une mobilité obligatoire ? **Cette situation de précarité extrême, créant une véritable insécurité sociale et professionnelle est plus insupportable et inadmissible au sein d'un établissement public de l'État.**

L'origine du problème, le sous-effectif endémique, est connu de tous et reconnu par la direction du CMN. La Présidente Mme Lemesle ne déclarait-

elle pas en septembre dernier qu'il y avait 40 postes de titulaires non pourvu rien que sur les monuments de la région parisienne ? Car là est le drame, ces postes existent bel et bien, mais faute de candidat, ils restent éternellement vacants. On a bien sûr invoquer les conditions de travail particulièrement difficile dans les monuments, mais si cet argument est en partie vrai, n'oublions pas que le Ministère de la Culture, a brusquement décidé d'annuler le concours d'adjoints l'année dernière et avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, la situation ne risque pas de s'arranger.

N'oublions pas non plus que la précarité touche tout le monde et, de manière indirecte les titulaires et les contractuels. Comment en effet, constituer des équipes de travail stables et efficaces si la moitié du personnel est contraint de tourner tous les 10 mois ! Sans compter les tensions et conflits qu'alimentent sans cesse ces différences de statuts.

Pour la CGT, la vraie solution passe donc par un plan massif de titularisations avec un recrutement sur place et sans concours, comme cela s'est déjà fait en 1999 à l'échelle du Ministère, où plus récemment à Versailles. Mais cela nous devons l'imposer ! Plus que jamais et tous ensemble, titulaires, contractuels et vacataires, construisons la mobilisation et le rapport de force nécessaire.

Prochaine observatoire de la précarité le 9 juillet



CCP du 9 juin Ne jamais donner carte blanche au CMN

Conformément à nos exigences lors du CTP du 12 mars, une première CCP plénière s'est réunie le 4 mai dernier afin que cette réorganisation se fasse en concertation avec les personnels concernés quant à leurs fiches de poste et dans un souci de transparence et d'équité tant sur les affectations que sur les positionnements sur la grille indiciaire.

Face au vide sidéral des dossiers, cette instance du 4 mai s'est transformée - à notre demande - en simple réunion d'information, la direction s'engageant à réunir de nouveau les CCP par groupe courant juin afin que nous puissions débattre du positionnement des agents dans la nouvelle organisation des services du siège.

De nouvelles CCP étaient donc convoquées ce jour.

Or, à la surprise générale, la veille même de cette réunion, était publié sur l'intranet du CMN, le nouvel annuaire des services du siège ! Les agents ont ainsi pu connaître leur nouvelle affectation alors même que le processus de candidature n'était pas encore clos !

Si la réorganisation a malheureusement été actée lors du CTP du 12 mars et du conseil d'administration du 18 mars, la direction aurait pu au moins avoir la courtoisie d'attendre que les CCP se réunissent pour publier cet annuaire. A 24 heures d'intervalle, quelle urgence y avait-il ?

Depuis plusieurs mois, nous ne sommes plus à une provocation près de la part la direction du CMN ! Cette politique, loin de nous décourager, renforce notre détermination à défendre les intérêts des personnels tant sur le plan collectif qu'individuel. C'est pour cette raison que la CGT a décidé de siéger à toutes les instances dans la continuité du rapport de force que nous avons instauré lors de l'occupation du bureau de la Présidente le 19 novembre dernier.

Par ailleurs, comme on pouvait s'y attendre et comme nous le dénonçons depuis le début, cette réorganisation ne s'est pas limitée à un simple changement de rattachement hiérarchique. Pour certains agents, les missions ont changé, de même que leurs positionnements sur la grille. Ce qui démontre une fois de plus toute la nécessité qu'il y avait à suivre de bout en bout le processus de réorganisation et de défendre les intérêts des personnels afin d'éviter tout clientélisme ou fait du prince comme sait si bien le faire le CMN.

Le CMN nous a bien fait comprendre qu'il ne s'agissait pas aujourd'hui de débattre des promotions des agents, mais uniquement d'informer les représentants du personnel quant aux changements de situations induites par les évolutions de postes dues à la réorganisation. Nous avons cependant interpellé la direction sur plusieurs anomalies que la DRH s'est engagée à examiner avec la plus grande attention lors des prochaines CCP du mois de septembre et à l'occasion des négociations sur le statut des contractuels. La CGT saura le lui rappeler le moment venu.

En ne cessant de minimiser les effets de la réorganisation, la direction du CMN n'a cessé de nous mentir par omission. Voilà qui confirme qu'il était indispensable que la CGT siéger dans toutes les instances. Parce que nous avons été élus par les personnels, nous ne désertons jamais les combats à mener face à la direction et nous ne leur laisserons jamais les mains libres et par là même les pleins pouvoirs !

Paris, le 9 juin 2009

Tension sur les Emplois.

Approbation du procès-verbal du CA du 18 février

Ouais, c'est la fête : vote pour à l'unanimité digne d'un « tous ensemble ! ouais ! ouais ! »

Vote Pour à l'unanimité

Approbation du rapport d'activité 2008

On va commencer par les choses qui ne fâchent pas : les points positifs du rapport d'activité. Comme quoi, la CGT n'est pas toujours à critiquer tout et tout le temps. Le bilan de Christophe Valet pour 2008 mais également de l'ensemble de ses deux mandats : le budget 2008 est à l'équilibre, l'amélioration de la consommation des crédits de 2008 qui passent de 73% contre 57,1% en 2007. On note également un léger mieux dans la politique des logements de fonction ce qui n'est pas du luxe quand on sait que certains d'entre eux sont quasi insalubres... Augmentation de la fréquentation des publics scolaires notamment ceux provenant des ZEP (zone d'éducation prioritaire). La CGT revendique en effet l'accès à la Culture pour tous et cela commence dès le plus jeune âge, l'Education Nationale doit être un sas d'entrée de chaque citoyen à la Culture. Dans le même cadre, certains monuments se sont inscrits dans la mission « Vivre ensemble » créée par le ministère de la Culture en 2003 contre les actes d'intolérance et de racisme. Ainsi, le **palais de Jacques Cœur** a travaillé avec des populations en difficultés de la ville de Bourges, la **basilique Saint-Denis** a instauré un partenariat avec le conseil général de Seine-Saint-Denis pour financer des actions spécifiques pour les classes des collèves et notamment avec les ZEP, le château d'If a accueilli des scolaires et des périscolaires, **l'abbaye de Montmajour** a fait un travail de sensibilisation pour un jeune public défavorisé aux techniques photographiques et à la photographie contemporaine. Le **site archéologique de Glanum** a accueilli des adultes et des familles en situation de grande précarité sociale (*précarité sociale que le CMN sait également entretenir par une politique*

de précarité de certaines d'emplois et de bas salaires...). Le **château de Fougères-sur-Bièvre** est en relation avec des quartiers défavorisés de Blois via des actions de sensibilisation au patrimoine en proposant des visites d'un château médiéval et de son jardin. Le **château d'Oiron** accueille des classes de quartiers défavorisés des zones urbaines sensibles (ZUS). Saluons toutes ces initiatives en espérant qu'elles se multiplient...

Bon, mais tout n'est pas rose comme vous pouvez l'imaginer... et comme vous le vivez quotidiennement d'ailleurs... Que dire de la fameuse réforme du statut des contractuels... certes nous avons eu une réunion sur le sujet avec la présidente deux jours plutôt... qui aura du mal à assumer ce statut devenu au fil du temps totalement désuet. Et si la CGT dénonce des salaires trop bas, la présidente (qui néanmoins rejoint notre constat) déplore des salaires qui ne vont pas assez hauts... comme quoi la France d'en haut et d'en bas, c'est toujours d'actualité... donc tant sur les métiers que sur la grille salariale, rien ne va plus...et sur le texte du statut en lui-même... la présidente se verrait bien le vider de tout contenu... à suivre donc...

On mentionne dans le rapport d'activité les nocturnes... c'est bien, mais ça serait mieux si les agents étaient payés pour ça. En effet, à Notre-Dame de Paris et au Palais-Royal pour ne citer qu'eux, on peut travailler plus sans pour autant gagner plus... quelle joie de travailler pour le CMN !

Et si le CMN se targue dans ce rapport de sa politique d'accueil des publics handicapés, il fait l'impasse sur sa politique d'intégration de travailleurs handicapés, en effet, trop difficile pour lui, il se contente d'aligner un chèque comme le prévoit la loi et basta ! Le CMN devant, dans les prochains mois, acquérir un nouveau bâtiment regroupant les services du sièges « éclatés » dans la capitale, il se doit de mettre dès à présent dans son cahier des charges l'accent sur l'accessibilité du bâtiment aux travailleurs handicapés.

Autre point de désaccord majeur : la politique tarifaire. Ainsi l'Arc de triomphe atteint les 9 euros et le Mont Saint-Michel les 8,50 euros. Le droit

d'entrée des monuments toujours de plus en plus élevés...dommage que les salaires ne suivent la même courbe ! Sur l'audioguidage, il est surprenant que l'on fasse appel dans certains cas à une délégation de service public, comme si nous n'avions pas les compétences en interne. Par ailleurs, certaines sociétés exploitent littéralement leurs salariés. Le CMN a là-dessus une part de responsabilité. Quant à la veille sociale de la DRH pour une procédure cohérente de procédures réglementaires uniformes ayant pour vertu un principe « d'équité », on en est loin. Reconnaissons tout de même le travail mené sur l'observatoire de la précarité mais d'où partons-nous : des textes réglementaires non respectés, des contrats de travail illégaux...

Vote Aïe, c'est le début des hostilités Pour : administration et CFDT Contre : CGT

Approbation du compte financier 2008

Si l'on peut se satisfaire d'un résultat excédentaire de plus de 5.800.000 euros pour l'année 2008 et très supérieur aux prévisions, la politique financière est loin de nous satisfaire. La CGT s'inscrit contre les orientations prises par l'établissement notamment en matière d'emplois: augmentation accrue de vacataires plutôt que d'agents d'Etat (même si le CMN a plutôt tendance à subir cette situation), augmentation des contrats de sous-traitance en matière de nettoyage et de surveillance, augmentation des contribution d'insertion des personnes handicapées (il est en effet plus simple pour n'importe quel employeur de payer cette contribution plutôt que d'insérer les personnes handicapées dans le monde du travail).

Ce que nous avons maintes fois dénoncé en comité technique paritaire, au conseil d'administration, dans des préavis de grève est aujourd'hui fortement souligné dans le rapport de l'ordonnateur : le manque de personnel et notamment celui en accueil et surveillance. Ainsi peut on lire : « *Il est par ailleurs indispensable de souligner que l'exécution 2008 a mené à un mouvement de fongibilité, au sein de la masse salariale, qui ne sera pas*

renouvelable. (...) Ce dépassement résulte de la vacance d'un nombre croissant d'emplois de titulaires notamment de la filière accueil et surveillance, que l'établissement s'est efforcé de palier par des recrutements de vacataires, alors même que les besoins fonctionnels qu'ils remplissent sont pérennes, sur son budget propre. (...) Ces recrutements n'ont pu être réalisés à l'intérieur de la masse salariale et du plafond d'emplois initiaux qu'en raison de l'économie qu'a conduit à générer le gel de plusieurs emplois de contractuels permanents, dans la perspective de la réorganisation du siège. (...) L'optimisation de l'emploi des crédits inscrits au budget 2008 ne doit donc pas masquer les tensions difficilement surmontables que le CMN rencontrera à court terme.... »

Le court terme est l'année 2010 dont le budget se préparera dès cet été et à défaut de solutions trouvées avec le ministère de la Culture, le CMN envisage de recruter des contractuels sur des missions Etat (et peut-être à terme pourquoi ne pas externaliser ?). Pour la CGT, seul le recrutement de fonctionnaires est envisageable et à la réponse qui nous est faite que compte tenu des conditions de travail particulièrement difficiles de nos monuments il n'y a pas de volontaires, nous répondons que rien n'est plus faux : les vacataires qui y travaillent quotidiennement et depuis des années, payés au lance-pierre en sont le plus crédible des démentis. Pourquoi n'auraient-ils pas droit d'être titularisés sur les postes qu'ils occupent ?

Par ailleurs, concernant les résultats ils sont certes très satisfaisants, mais n'oublions pas que cela a pu se faire grâce à une conjoncture favorable. Or, depuis l'automne dernier, les ventes des comptoirs, la fréquentation, le mécénat sont globalement en recul avec depuis le début de l'année une dégringolade des chiffres. Nous avons le double effet « kiss cool » : après la crise financière qui devient sociale, la grippe porcine a pointé le bout de son groin... Voici un bel exemple comme quoi on ne pas tout miser sur le développement des ressources propres...

Vote

La guerre des tranchées s'installe

Pour : administration et CFDT

Contre : CGT

Décision modificative n°1 (DM1)

au budget 2009

Ce n'est peut-être qu'un début mais les prévisions en matière de recettes ont d'ores et déjà été revues à la baisse. Si le CMN prétend avoir suffisamment anticipé sur une baisse de la fréquentation, il n'en avait pas fait autant concernant les comptoirs de vente.

En effet ; il escomptait une progression de plus de 2% du panier moyen client grâce au réaménagement de plusieurs comptoirs et des efforts réalisés en matière de présentation des produits et de renouvellement. Les comptoirs auront beau être tout beau et tout propre un comptoir, si les porte-monnaie sont vides, ça ne changera pas grand-chose. A n'en pas douter, à la prochaine DM les recettes du droit d'entrée seront très certainement revues à la baisse car, à de rares exceptions près, les chiffres de la fréquentation ont diminué de façon vertigineuse.

Aie, aie, aie les mécènes se font rares pour l'exposition Psyché à **Azay-le-Rideau**, même chose pour **Vincennes** (130 000 euros). Si on a surestimé les recettes, on a aussi sous-estimé les dépenses telles que le transport des œuvres pour Azay ou la scénographie de Vincennes (246 000 euros). Ca fait mal !

Notons néanmoins quelques points positifs : une tarification des visites-conférences Ile-de-France plus claire pour les usagers (même tarif pour les visites le matin et l'après-midi, intégration du droit d'entrée), meilleure consommation des crédits (et donc moins de report d'une année sur l'autre).

Bref, si nous nous étions opposés au budget primitif, nous maintenons ce vote lors de ces déclinaisons, a fortiori lorsque deux problèmes lourds sont soulevés lors de ce conseil : les tensions liées à la masse salariale (une fois que le CMN aura terminé sa réorganisation et l'intégration de ses 16 postes vacants, que deviendront les enveloppes de vacations déjà à flux tendu ?) et les baisses de recettes rencontrées sur les comptoirs de vente, les droits d'entrée pourraient suivre la même voie ce qui pour nous montre à quel point des liens doivent être resserrés avec le ministère de tutelle, la Culture n'étant pas une marchandise mais un lieu d'échanges, de rencontres, de débats...elle se doit comme la santé, l'éducation,

les transports... de sortir de toute considération de rentabilité.

Vote

La guerre se prolonge

Pour : administration et CFDT

Contre : CGT

Délégation du conseil d'administration au président

Application des dispositions de **l'arrêté du ministre de la culture du 29 avril 2004** pris en application du décret statutaire qui précise que l'acceptation des dons et legs en matière de biens culturels relève de la compétence du président après avis du comité consultatif des collections ou, en cas d'urgence, après avis de la délégation permanente de ce comité.

Vote

Pour à l'unanimité

Admission en non valeur

Faute avouée à moitié pardonnée. Des anomalies sont apparues sur des indemnités de transport domicile/travail versées à des agents en dehors des zones RATP. Le CMN en portant la responsabilité et compte tenu de l'importance de certaines sommes dues par des agents aux faibles revenus, la CMN a souhaité abandonné les trop perçus tout en renforçant ses contrôles.

Abandon de créance également sur l'établissement du Louvre concernant l'entretien des jardins et du rond-point du Carrousel. Le Louvre a été mauvais payeur à partir de 2000 et le transfert de gestion des Tuileries en 2005 n'a pas amélioré les choses. Le contentieux est monté au ministère et si cela a permis d'évacuer une grosse partie du problème, l'ardoise n'était pas totalement effacée. Voilà qui est maintenant chose faite.

Vote

Pour à l'unanimité

Examen des demandes de subventions

On prend – d'une année sur l'autre – les mêmes et on recommence : subventions pour le centre culturel de l'ouest à **Fontevraud**. Dans ce magnifique monument, le CMN n'a plus que la gestion de la billetterie, la convention prend fin à la fin de l'année en espérant que l'on en termine avec cet imbriglio. C'est la ministre qui sera amené à trancher le dossier (retour

dans le giron plein et entier du CMN, création d'un établissement public de coopération culturelle...). En tout cas, tout le monde semble s'entendre sur le fait qu'il faille en finir avec cette gestion. Subvention également à l'association Espaces dans le cadre d'un chantier d'insertion au **domaine national de Saint-Cloud.**

Vote

Pour à l'unanimité

Concours « Prix George Sand du carnet de voyage réel ou imaginaire 2009 »

Comme chaque année, à Nohant, dans la maison de George Sand est organisé un concours sur la rédaction d'un carnet de voyage réel ou imaginaire. Peuvent y participer tout auteur qu'il soit amateur ou professionnel avec à

la clef pour le premier prix un week-end dans une capitale européenne, le deuxième lauréat un week-end au pays de George Sand (le coin est très sympa, comme c'est souvent le cas autour de nos monuments...sans chauvinisme aucun...) et enfin pour le troisième, des livres de ou sur George.

Vote

Pour à l'unanimité

CHS Sud-Ouest du 9 avril 2009:

Enfin quelques engagements sérieux...

Nous vous avons relaté dans le Monuments Infos numéro 49, les conditions dans lesquelles s'était déroulé le dernier CHS Sud-Ouest du 6 novembre 2008 : pas de Directeur Général, pas de DRH, étaient alors seuls présents pour l'Administration du CMN, Messieurs Bertazon (toujours fidèle au poste) et Ciret. Pourtant sur ce CHS, en particulier, certains dossiers stagnaient depuis des années. C'est pourquoi l'intersyndicale CGT-CFDT avait alors demandé de voir en priorité 5 sites sur lesquels cette accumulation de retards se faisait particulièrement sentir : le Château d'Assier, le Château de Castelnau, la Tour de la Chaîne à la Rochelle, l'Abbaye de Charroux, et les grottes de Font-de-Gaume. Six mois plus tard, rebelote, l'intersyndicale, tenait de nouveau à mettre en avant ces 5 sites. Cette fois ci, Monsieur le Directeur devant être présent, l'intersyndicale a refusé de siéger tant que celui-ci n'était pas arrivé. Ce CHS commença donc avec plusieurs minutes de retard.

Approbation du procès-verbal

Le procès-verbal du précédent CHS est approuvé à l'unanimité, sous réserve pour la CGT qu'y soit jointe sa déclaration liminaire.

Dossiers monuments

On prend les mêmes et on recommence.

Château d'Assier

4000€ ont été débloqués pour acheter de nouveaux mobiliers pour le local polyvalent des agents, la commande doit être passée le 20 avril, après consultation du personnel. Un maître d'œuvre est en cours de recrutement pour établir un projet en 2010 afin de

séparer l'accueil du public de l'espace servant de local de jour et de travail. Pour se faire, le projet envisagé consiste à fermer la cour intérieure par une grille qui existait autrefois, ouvrir une porte murée, qui existait elle aussi, aménager dans la grande salle un poste d'accueil, ce qui libèrerait le local actuel de cette fonction. 50000€ sur le budget 2009 sont dévolus à cet effet. Les plans devraient être présentés au prochain CHS (novembre 2009) et les travaux pourraient commencer début 2010.

Château de Castelnau

L'étanchéité de la bibliothèque est réalisée, mais il reste encore des travaux au niveau de l'électricité et d'aménagements de bureaux (2 postes). Ensuite, la secrétaire pourra quitter son poste au-dessus de la citerne pour un espace plus confortable ... et plus au sec ! Pour la consolidation du parapet vétuste, le CMN n'envisage pour le moment que des interventions ponctuelles sur les zones les plus sensibles, et il mise avant tout sur la prévention, l'information étant donnée à l'entrée du monument (sur la dangerosité de ces endroits) et les agents d'accueil redoublent de vigilance pour éviter tout accident... souhaitons que cela soit suffisant pour éviter un drame ! Toute l'installation électrique du monument doit être revue.

Le Directeur signale qu'il a été mis en place depuis quelques mois, une sorte de « cellule de crise » permettant d'intervenir plus rapidement (voilà qui est intéressant !) sur les monuments étant dans une situation critique au niveau de la sécurité incendie. Le Château de Castelnau sera inscrit dans la dizaine de monuments, pour le moment, désignés comme étant dans ce cas.

L'Abbaye de Charroux

Le projet de l'« algeco » pour installer une billetterie et un accueil digne de ce nom a été abandonné, au profit d'un « squat » sur le terrain de l'Office de Tourisme. Un joli croquis nous a été présenté, faute de mieux, mais nous ne désespérons pas d'avoir de vrais plans dignes de ce nom prochainement. Il est prévu que l'Office de Tourisme déménage dans trois ans, ce qui pourrait alors permettre au CMN d'occuper la totalité de cet espace. La CGT, pour éviter que ce projet ne soit encore une fois remis aux calendes grecques, a proposé qu'un CHS spécial se tienne sur Charroux, dès que les plans seront clairement établis. Le Directeur ne s'oppose pas à cette idée. Il propose également une réunion de travail avec les agents du monument, afin qu'ils soient pleinement associés à ce projet, puis la validation en CHS, ce qui pourrait permettre de commencer les travaux à l'automne.

La Rochelle

Tour de la Chaîne. Deux portes vitrées devaient être posées. Une seule cependant l'a été, au niveau de la billetterie vers le bastion, les agents estimant que l'amélioration apportée par cette première installation est bien suffisante. Toutefois, il reste à reproduire cette opération dans les étages, ce qui devrait être fait très prochainement. Le déménagement de la Corvette a été annulé car il était proposé en remplacement des locaux plus petits et plus chers. Toutefois, un important problème demeure, la baignoire déborde ! Non pas d'eau mais d'objets divers et variés qui y sont stockés. Ils devraient être progressivement rangés ailleurs. Cet hiver, il est aussi prévu de rafraîchir les murs et d'enlever la moquette.

Pair-non-Pair

Grande joie à Pair-non-Pair ! Des problèmes d'organisation de travail et de conditions de travail ont pu être réglés par la contractualisation d'un agent vacataire suite aux interventions conjointes de l'ABF et de la CGT. Voilà une heureuse nouvelle ! A fêter dignement au Crémant de Bordeaux ! (à consommer avec modération !)

Montmaurin

Un poste est à pourvoir à la villa gallo-romaine de Montmorin, l'agent parti à la retraite n'ayant pas encore été remplacé. Qu'attendez-vous pour postuler ? ! d'autant plus que les peintures du local d'accueil doivent être refaites et que du nouveau mobilier doit être acheté.

Oiron

Pas grand chose à signaler, si ce n'est qu'il n'y a plus d'ACMO... Ceci explique cela ? !

Pey-Berland

Le recouvrement du sol à l'entrée de la tour, est prévu pour ce joli mois de mai. Un matériel de vidéosurveillance devrait être installé au sommet de la tour afin que les agents puissent s'assurer régulièrement qu'il n'y a pas plus de 19 visiteurs à la fois dans le monument. Il sera également étudié la possibilité d'installer des sanitaires au niveau des locaux des personnels, à une trentaine de marches de haut, dans la Tour. Les actuelles toilettes étant dans la salle d'accueil, à l'entrée de la Tour, juste derrière des frises explicatives sur l'histoire du monument,

ce qui ne va pas sans poser certains problèmes... (Cf. la petite illustration.)

Vallée de la Vézère

Dans la Vallée de la Vézère, plus on avance sur le chemin des grottes, meilleure en est la première approche. La plus éloignée, L'Abri du Cap Blanc se voit doté depuis près de deux ans d'un accueil « des plus accueillants ». Dernièrement, le parking a été réaménagé et une rampe d'accès pour public handicapé a été installée. Un larmier a été posé dans l'abri pour évacuer une fuite d'eau en attendant la restauration du revêtement en goudron de la toiture.

Pour les Combarelles, lors de la tempête de novembre, la commune des Eyzies a été classée zone sinistrée, le parking a du être refait car l'ancien a été complètement raviné. Une « jambe de force » a été placée pour soutenir la mezzanine servant de lieu de stockage des produits d'entretien. Enfin, il a été fait une évacuation dans la salle de repos des agents pour en « chasser les odeurs. »

Font de Gaume, c'est là que les choses se compliquent... ! L'accueil de Font de Gaume, c'est un peu l'Arlésienne de ce CHS ! On l'attend, on l'espère depuis des années. Un projet de mezzanine avait été présenté, il agréait aux agents, mais pas au Président de l'époque qui ambitionnait quelque chose de plus grandiose. Finalement ce projet est remis en avant, il est voté en CHS, et quelques temps après, on constate des faiblesses dans le bâtiment qui remettent donc en cause la construction de cette mezzanine !

Actuellement, une expertise est en cours. Si les résultats sont positifs les entreprises pourraient être sélectionnées rapidement et les travaux commencer, enfin, à l'automne ! S'ils sont négatifs, l'Administration s'est engagée à présenter un nouveau projet au prochain CHS (novembre 2009) et des travaux suivraient en 2010... Quoiqu'il en soit les agents seront associés aux réflexions, aux évolutions et ne devraient plus rester dans « le flou artistique » dans lequel ils sont depuis au moins deux ans ! (à ce niveau là ce n'était même plus un flou artistique, mais un vrai brouillard londonien !). En attendant, encore un peu, cette installation, d'autres petits aménagements sont en cours : l'inversion du sens d'ouverture de la porte du hall d'accueil ; des travaux d'élagage ; la rénovation du sol du parking, le réaménagement du sentier conduisant à la grotte...

Le château de Montal

Les travaux pour créer un logement de fonction dans la ferme près du château sont achevés. Un agent y est donc à présent logé. Une réflexion est en cours pour réaménager en accueil l'espace ainsi libéré dans le château. Les travaux pourraient commencer cet automne. Il faudrait isoler le local de jour car malgré trois radiateurs poussés à fond, la température n'excède jamais 15°C en plein hiver ! Des travaux de mise au normes électriques devraient aussi être effectués ce qui occasionnerait une fermeture temporaire du monument.

Beaulieu

Pas grand chose à signaler. Un petit problème de porte réglé. Reste un soucis de conduite de gaz, à voir avec le Service Départemental de l'Architecture et du Patrimoine.

Gramont

Pour Gramont, par contre, pas mal de choses restent à faire. Citons pêle-mêle : créer un faux plafond et une porte dans les sanitaires en plus du radiateur pour un meilleur chauffage ; un chantier est en cours pour la remise aux normes électriques et la détection incendie ; il n'y a pas d'éclairage à l'extérieur du château ; le bureau au-dessus de l'accueil est trop petit et encombré de placards, la peinture y est écaillée, les poutres sont à vérifier, et le plancher défectueux ; des archives de régie sont stockées dans



Le mystère des toilettes
de Pey Berland...

les combles ; la toiture perd ses tuiles ; les plafonds sont en mauvais états et il en tombe régulièrement de la poussière ; les radiateurs ne sont toujours pas fixés ; le château n'est toujours pas aux normes pour ses installations d'assainissement ; et enfin, il faut réaménager le local des agents... Est-il besoin de préciser après tout ça, que ce monument est actuellement fermé au public ? !

Puyguilhem

Nouveau monument dans le giron du CMN. Un agent doit y être muté prochainement. Pas de local de jour pour le moment. Dans la Tour Ronde du château, une poutre s'est cassée ; elle a été étayée pour prévenir un risque d'effondrement du plancher, et il faudra deux mois de travaux pour réparer tout cela .

Sanxay

La ventilation installée dans les nouvelles caisses est trop bruyante. Il a été proposé pour résoudre ce problème d'enfermer ce système de ventilation dans un coffrage de bois. C'est une solution pour se couper du bruit, mais

ce coffre empêcherait l'air de circuler, ce qui est tout de même la fonction première d'un ventilateur ! C'est un peu l'histoire du serpent qui se mord la queue !

Cadillac

Un décapage profond des peintures aura lieu car celles ci contiennent du plomb, mais ce nettoyage se fera en plusieurs phases car le coût en est très important. Toujours dans la série des grosses dépenses, il faudrait faire changer la porte du logement de fonction, mais là aussi le prix en est assez prohibitif...

La Sauve-Majeure.

Une seule question se pose : « To be amiantée, or not to be ? » Eh ben, personne ne le sait pour le moment !

Montcarret.

La salle d'expo prend l'eau et le climatiseur a rendu l'âme ! Quelques soucis électriques (bloc secours à remplacer et problèmes d'éclairage) sont en train de se régler. On a noté la présence d'insectes xylophages, mais il sem-

blerait que cette présence ne soit que ponctuelle... Espérons effectivement, que ces petits nomades n'aient pas l'idée saugrenue de se sédentariser !

Bayonne.

Personne ne représente le cloître de la cathédrale de Bayonne depuis plusieurs CHS. Il n'y a pas non plus d'ACMO ! Lors de la tempête du mois de janvier 2009, un pinacle s'est décroché, a traversé la toiture du cloître et détruit une clef de voûte ! Rien que ça !

Un bungalow devrait être mis en place pour accueillir les agents en attendant la fin des travaux de restauration. La CGT signale qu'il est inadmissible que dans ce monument il n'existe pour le personnel, ni local de jour, ni sanitaire, ni vestiaire... car comme souvent dans les cathédrales, le clergé n'en fait qu'à sa (mauvaise) tête ! Toutefois, le Directeur garde l'espoir de réussir à faire entendre la voix du CMN en ce saint lieu ! Amen !

Prochaine visite CHS : Puyguilhem

CHS Paris-Emerainville du 19 mai

Etaient présents à ce CHS :

-Pour l'Administration : M.Deprost (Directeur), M.Bertazon (responsable Hygiène et Sécurité), M.Schoenstein (chef de projets Maîtrise d'Ouvrage) ; pour les administrateurs : Mme Clavel, M.Monnet, M. Monod ; pour les ACMO : Mme.Meyre, Mme.d'Aviau de Ternay, Mme Santonni, M.Langlumet ; le médecin de prévention :Dr Nodarian ; l'Inspecteur Hygiène et Sécurité : M. Lagache ; et **enfin pour les organisations syndicales : seule la CGT, est toujours fidèle au poste (Strappini, Aland, Perherin, Decoursière, Mateur) !**

Conciergerie :

Une vérification de l'installation électrique a eu lieu en début d'année, elle pourrait (à priori) entraîner des travaux de mise en conformité... à suivre. Le CMN attend toujours l'avis de la Commission de Sécurité pour lancer les travaux d'aménagement des locaux négociés avec le TGI (Tribunal de Grande Instance) en 2000, destinés à être transformés en vestiaire pour

les personnels et en espace consacré aux ateliers pédagogiques. En effet, la commission de sécurité rechigne à donner son feu vert, car, en conformité avec la loi sur l'accessibilité des lieux publics aux handicapés, elle estime que ce projet n'est pas satisfaisant... Alors que c'est l'ensemble du monument qui n'est pas accessible aux handicapés (c'est le serpent qui se mord la queue).

Au sujet des désordres constatés au niveau des cuisines fermées au public, le CMN avait promis de nous communiquer les résultats de l'étude qui devait être faite pour connaître les causes et mesurer les risques... Ils ont oublié mais se sont réengagés à nous le faire parvenir. Toutefois, les conclusions ne seraient pas aussi inquiétantes qu'on aurait pu le craindre, les problèmes d'affaissement de la façade de la Conciergerie (coté Seine) seraient dus à une surcharge dans les étages supérieurs occupés par les archives du Palais de Justice. Contact va être pris avec le Palais pour y remédier. Billetterie, épisode 1254 :

Rien à signaler avant 2010, puisque le CMN attend l'autorisation du TGI pour pouvoir déplacer la billetterie sur l'entrée coté quai de l'Horloge, ce qui devrait définitivement résoudre le problème... En attendant une étude va être lancée sur la situation actuelle, et les éventuelles améliorations qui pourraient y être apportées... là encore, affaire à suivre (épisode 1255 !)

Sainte-Chapelle :

Un nouveau plan pour la billetterie et les locaux de jour des agents a été soumis à ce CHS pour approbation suite aux remarques des représentants des personnels aux précédents CHS, partant de l'idée que l'emplacement de la billetterie était de toute façon trop exigu pour espérer des améliorations substantielles des conditions de travail. Le nouvel architecte a complètement revu le projet en proposant d'inverser les emplacements de la billetterie et du local de jour, récupérant au passage un local au dessus de l'ancienne billetterie. Les plans présentés aux agents puis en CHS ont fait l'unanimité (fait

rare au CMN). Nous avons proposé que le CMN profite de ces travaux pour changer la fameuse guérite du contrôle (dite aussi « la cabane au Canada ») qui est un brin rustique... Ce qui n'a pas semblé insurmontable au CMN, même si Line Renaud sera sûrement déçue... (ouarf)

Même si tout le monde se réjouit de ces travaux, une question est restée sans réponse : Où seront abrités les agents durant ces travaux d'aménagement qui vont, de plus, commencer cet hiver ? !

Autre fait notable rapporté, entre autre, dans le cahier d'hygiène et de sécurité, lors d'un violent orage la réserve du comptoir de vente a été inondée au point où l'on a pu mesurer au moins 1cm d'eau au sol ce qui a fait sauter les plombs et aurait pu avoir de très graves conséquences sachant que l'installation électrique est située sous le plancher de la réserve. Des travaux pour refaire la toiture de ce local, ont commencés le 19 mai. Lorsqu'ils seront terminés, l'installation électrique sera rehaussée au niveau du plafond.

L'hiver dernier, les agents de la Sainte-Chapelle ont adressé une pétition à la Présidente du CMN pour attirer son attention sur l'ambiance thermique particulièrement difficile dans leur monument par grand froid. En effet, un chauffage au sol devait être installé en chapelle basse, mais ces aménagements sont reportés après 2014, date à laquelle devra s'achever la restauration des vitraux (en partenariat avec Velux™). Cela dit, Isabelle Lemesle, dans son courrier répondant à la pétition des agents, s'est engagée à leur proposer des solutions d'ici là. De plus, une réunion est prévue prochainement avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) pour envisager la création d'un sas à l'entrée de la Sainte-Chapelle qui limiterait la pénétration de l'air froid et pourrait éventuellement permettre l'installation d'un nouveau point de contrôle remplaçant l'ancienne guérite. C'est bien, mais y'a encore du boulot...

Tours de Notre-Dame :

Depuis la lutte des agents en septembre de l'année dernière où de notables avancés en matière de conditions de travail avaient été arrachées... ça avance !

Les travaux pour l'adduction d'eau ont commencé en mai et seront suivis, fin mai début juin, du réaménagement du local de jour des agents ainsi que

du bureau de régie. Ces deux espaces se verront dotés de sanitaires (alléluia ! ! !)... De plus, un troisième sanitaire sera installé au presbytère pour les agents en poste à l'accueil... On passe donc d'une situation catastrophique avec 1 seul sanitaire (à 265 marches de haut) contre avant la fin de l'année 4 sanitaires ! ! ! Comme quoi les miracles, n'arrivent pas qu'à Lourdes...

A plus long termes (2011), une étude est en cours pour l'aménagement d'un local (dans la Salle dite « des Quadrilobes »), plus spacieux, plus confortable et séparant clairement espaces de travail et espaces de repos.

Il est toujours prévu de commencer cet hiver les travaux de regroupement de la billetterie et du comptoir au niveau de la Salle Haute de la Tour Nord, sachant que les plans précédemment approuvés puis rejetés ont finalement été remaniés afin d'y inclure un chauffage au sol dans un faux plancher... Au lieu de le placer sous le dallage (opposition de l'ABF).

Risques de chutes et de heurts :

Pour pallier au risque de chutes liées à l'usure des marches, l'ABF souhaite refaire le nez des marches s'il trouve les crédits...

Au sujet des passages bas, prélevant régulièrement des scalps de visiteurs, nous avons proposés la pose de boudins amortisseurs, ce qui n'a pas encore été fait... Notre-Dame va donc continuer à prélever son lot quotidien de scalps frais pour un petit moment...

Pour finir, le panneau d'évacuation du bas de la tour sud qui avait disparu (sans doute volé par un fétichiste de

la sécurité... (Mr Bertazzon ?)) il y a plusieurs années va enfin être remplacé...

Avenue Victoria :

Les bureaux ont été reorganisés et réattribués pour régler les problèmes soulevés lors de la dernière visite CHS (espaces trop petits et trop encombrés, 2 ou 3 agents dans des bureaux idéalement prévus pour 1 personne, pas assez de recul face aux écrans informatiques, mauvaise ergonomie...). Il a également été trouvé des solutions pour réduire la quantité d'archives papier qui était stockée dans ces bureaux, afin de réduire le coefficient calorifique qu'elle représentait.

Arc de Triomphe :

Il s'en passe des choses à l'Arc de Triomphe ! Pour ce qui est des visites inopportunes de Ratatouille et ses amis (voir Monuments Infos n°47) le problème semble avoir été réglé en collaboration avec la Ville de Paris.

Le diagnostic amiante et plomb a été fait. Rien à signaler.

La réserve « Napoléon » est actuellement réaménagée.

Les guérites de contrôle vieillissent mal. Un souci électrique a été réparé dernièrement et un problème d'huisserie est actuellement en cour de réfection.

Le système de comptage informatique des visiteurs, installé au niveau du contrôle 1, n'est pas bien adapté. Il prend beaucoup de place et est hors service depuis le mois d'avril. De plus, la Commission de Sécurité, qui est passée à l'Arc, fin novembre 2008, a



décrété qu'il ne devait pas y avoir plus de 200 personnes présentes en même temps sur le monument ! Autrefois la limite était de 500, et dans les faits, actuellement, on serait plus proche de 350 personnes ! Se pose donc, là encore, la question de savoir comment concilier ces mesures de sécurité un peu surréalistes et la réalité, elle bien concrète, à laquelle sont confrontés les agents au quotidien !

Le CMN a fait appel à la DRAC et au SNT (Service National des Travaux) pour la restauration et la réparation de l'ascenseur dit « Historique », également appelé « monte-charge ».

Cet hiver des travaux vont commencer pour l'installation d'une nouvelle billetterie, d'un nouveau comptoir, et de nouvelles guérites de contrôle. En attendant quelques petits aménagements ont été fait au comptoir (nouveau mobilier, réparations, nouvel éclairage...) l'ancienne installation étant prévue pour 6 mois, elle était devenue sérieusement vétuste ! M. Monnet a déclaré que la billetterie de l'Arc allait « passer du Neandertal à l'ère de la NASA » ! Pareil au décollage ? Il a tenu à signaler la grande conscience professionnelle du personnel de la billetterie, qui travaille depuis des années dans des conditions, loin d'être idéales (installation datant des années 70, incendies dans l'automatix-tickets...), en faisant de leur mieux, avec les moyens du bord ! Des personnels de qualité travaillant dans des conditions précaires, en faisant leur maximum pour bien faire leur travail, accueillir au mieux les visiteurs, c'est, hélas, une situation des plus courantes au CMN, mais il est beaucoup plus rare que leur hiérarchie en soit consciente et le mette en avant ! Les plans de la nouvelle billetterie seront présentés au prochain CHS, ceux du comptoir, ont été présentés en novembre. Durant les travaux, il sera sans doute installé un algeco sur le plateau de l'Arc, qui fera office de billetterie provisoire, mais la réflexion reste ouverte, rien n'est encore vraiment décidé.

Panthéon :

Le diagnostic plomb et amiante à été fait, RAS !

Un balisage de sécurité a été mis en place dans les combles.

Un nouveau contrat devrait être signé avec une nouvelle société pour le relampage (entretien régulier des ampoules électriques) car l'actuelle société n'est pas assez efficace, et il est

vrai que l'éclairage de ce monument demeure un problème récurrent.

Les moquettes du comptoir et de la billetterie ont été remplacées par un revêtement dans un matériau ressemblant au Téflon. Les tapis placés devant l'entrée et la sortie du monument devraient être fixés au sol. Des petits travaux restent à faire dans les Algecos afin d'y apporter quelques améliorations (réduire le ballon d'eau chaude trop volumineux, installer un garde corps sur les marches, augmenter la puissance électrique...). Nous attendons toujours les plans des futurs locaux de jour, est-il besoin de rappeler que ces Algecos sont provisoires, en attendant de vrais locaux pérennes, est-il également besoin de rappeler, que les Algecos précédents, eux aussi provisoires (un Algeco a en général, une « durée de vie » de 2-3 ans !) sont restés en place, tant bien que mal, 12 ans ! Une étude de programmation est en cours des réunions vont avoir lieu, mais ce sont des travaux lourds et coûteux, alors... L'accouchement risque d'être encore difficile, espérons tout de même que ce ne sera pas un petit éléphant (9 ans de gestation !).

Pour finir, un système audio a été installé pour passer des annonces dans l'ensemble du monument, en cas d'évacuation... mais des interférences dans les ondes ont fait que des émissions de radio passaient dans les haut-parleurs ! La Panthéon transformé en boîte de nuit !?

La Chapelle Expiatoire :

Elle est actuellement fermé au public pour la durée des travaux : réfection sanitaire et peinture salle de repos, réfection du carrelage, création de garde-corps de chaque côté de la Chapelle, restauration du dôme, installation d'un système de détection (SDF ayant tendance à squatter dans le monument)... Le diagnostic plomb et amiante a été fait, les résultats ne sont pas connus au moment où nous rédigeons ces lignes.

Le Palais Royal :

Les locaux administratifs sont en cours d'aménagement. Internet est arrivé au poste d'accueil.

Les locaux ne sont pas nettoyés correctement, l'administrateur a fait des courriers à la société concernée, mais cela ne semble pas avoir de grand effet pour le moment. Les agents en sont arrivés à acheter eux même des produits d'entretien et à faire eux

même un peu de ménage afin d'avoir un minimum de propreté sur leur lieu de travail ! Nous connaissons ce problème dans tous les monuments travaillant avec ce genre de « boîte », qui ne font qu'exploiter la misère de leurs employés (personnes en situation plus ou moins régulière en France, parlant parfois, à peine notre langue, et donc étant dans l'incapacité de se plaindre de quoi que ce soit) les faisant trimer dans des conditions plus que limites avec le minimum de matériel ! La CGT a attiré l'attention de l'Administration sur le fait que ces problèmes ne se posent pas dans les monuments comme le Panthéon ou l'Arc possédant leurs propres agents d'entretien, contractuels de l'Etablissement ; pourquoi ne pas généraliser cela plutôt que de payer ces « entreprises malsaines » pour un résultat quasi nul de toutes façons !?

De nombreux soucis pèsent sur cet agréable jardin qu'est le Palais Royal. Les crédits pour l'entretien des bassins, du jardin, des lampadaires... ont été réduits de 2/3 par le SNT. Le grand bassin central n'étant plus entretenu correctement (des algues commencent à apparaître), il sera vidé, ce qui à l'approche de l'été est tout de même regrettable ! Des échafaudages sont montés, démontés, voire en partie abandonnés, régulièrement, un peu partout dans l'enceinte du site, sans que soient prises les mesures de sécurités adéquates ! L'administrateur a pu obtenir de la DRAC d'être toujours informé de ces installations et que ces sociétés puissent présenter avant toute installation des autorisations d'occupation temporaire de l'espace. Des problèmes d'insécurité apparaissent aussi sur ce site à cause de certains propriétaires particuliers des appartements, n'effectuant aucun travaux de leur façade alors que celle-ci menace de s'écrouler sur le domaine public (chutes de pierres...). Bref la situation vraiment particulière de ce site est toujours aussi complexe, ce qui fait dire à l'Administrateur, qu'il a plus à gérer, que des « problèmes de tables, de chaises et de crayons » ... Certes...mais s'il ne trouve pas cela suffisamment digne à Sa Personne, Il devrait trouver facilement un meilleur poste ailleurs à la hauteur de Ses prétentieux...

Le Siège

L'Hôtel Sully : Toujours en travaux. Les restaurations des façades côté rue et cour devraient s'achever fin octobre

2009. Idem pour l'Appartement de la Duchesse, qui devrait être ouvert au public après restauration. Le gommage des pierres devrait, lui, s'achever avant l'arrivée de l'été afin que les agents aient la possibilité d'ouvrir les fenêtres lorsqu'il fera trop chaud. En effet, actuellement, elles sont calfeutrées par du plastique pour éviter la pénétration de la poussière. Des mesures ont également été prises pour que si des agents sont, dans leurs bureaux indisposés par le bruit, ils puissent démé-

nager le temps que cesse la nuisance. Un audit a été fait sur l'ensemble des espaces de l'Hôtel (surface, luminosité, ambiance thermique...), il devrait être présenté aux organisations syndicales prochainement.

Pour les autres sites du Siège (Quai des Célestins, atelier des Editions du Patrimoine à Nantes, Emerainville, Saint Germain l'Auxerrois) pas grand-chose à signaler d'autant plus que le CMN souhaite quitter ces locaux (sauf Nantes !) et regrouper à partir

de cet hiver, tous ses services dans deux pôles : l'Hôtel Sully et un autre bâtiment, actuellement recherché. Un cabinet vient d'être sélectionné pour les aider dans cette démarche. Les organisations syndicales devraient être consultées dans le cadre du CHS.

Il a tout de même été décidé de faire la **prochaine visite CHS à Saint Germain l'Auxerrois**, ce site n'ayant encore jamais fait l'objet d'une visite.

Usure professionnelle: **Arrêtons de saigner les seniors !**

Présents :

CMN : Béatrice Vorbe (DRH), Eric Bertazon (DRH), Anne Darasse (DRH)

Jenny Lebard (administrateur de Vincennes), Docteur Nodarian CGT : Sophie Méreau, David Desportes, Yves Poudevigne

Absents :

FO, CFDT

Une nouvelle réunion sur l'usure professionnelle a eu lieu le 21 avril. Elle portait sur un dispositif de formation axé sur les plus de 50 ans, mais pas que comme vous pourrez le voir.

Quatre types de formation ont été présentés :

- usure professionnelle : impact physique
- usure professionnelle : impact psychologique
- tutorat et transmission des savoirs
- préparer sa retraite

Sur la **formation concernant l'impact physique de l'usure professionnelle**, la DRH nous a présenté deux formations nous ont été présentées dont « la prévention des risques liés à la manutention manuelle des charges : gestes et postures » et « vivre sa retraite en pleine forme ! » dimension bien être. Par ailleurs, il existe également une formation depuis 2007 intitulée « prévention, ergonomie – mieux être en situation professionnelle », gestes et postures, « confort » du poste de travail en milieu tertiaire. **Ces formations visant les gestes et postures et d'ergonomie sont des outils indispensables en matière de prévention des risques liés à**

l'usure professionnelle voire de la pénibilité. Malheureusement, l'intitulé faisant référence à la manutention a très certainement un impact direct sur le manque de candidats à cette formation. Pourtant, cette formation axe sur une meilleure connaissance de son anatomie et de physiologie, sur les mouvements tant professionnels que dans la vie courante. Ces formations sont donc sous utilisées, alors même qu'il est question de santé et que des conséquences peuvent être irrémédiables (notamment concernant des problèmes dorsaux). A chacun donc de s'inscrire à ces stages... car notre santé le vaut bien !

Autre formation proposée « vivre sa retraite en pleine forme ! » mais nous le verrons un peu plus tard... un peu de suspens pour être sur que vous irez au bout de cet article.

Sur l'aspect psychologique, une seule formation était proposée : « **du stress à l'énergie positive au travail, mieux vivre avec le stress : mission possible** ». La première question qui vient, c'est mais quelle différence avec la formation déjà existante « **gestion du stress** ». Et bien, c'est que celle-ci est **davantage ciblée pour les cadres** et répondait à l'une de nos revendications. Voici donc un point positif puisque nous avons signalé que les cadres pouvaient avoir certes des difficultés comme tout agent mais qu'il existait une problématique spécifique (burn out...). C'est un stage vraiment dans l'ère du temps... du comment faire « plus, mieux, plus vite... » (dixit). Comment user et prousser les cadres... où la société et le mode managérial actuels poussent chacun jusqu'au bout de ses limites, à être toujours plus performant, plus rentable...

A quand un monde plus humain ? En attendant donc un monde meilleur, cette formation propose donc de comprendre les mécanismes du stress, de savoir allier détente et performance au travail, rallier sa pensée à ses objectifs professionnels.... Autant dire que si nous ne sommes pas des adeptes de la doctrine sous-jacente, il semble néanmoins un outil pour gérer ses responsabilités au quotidien. Sans oublier, bien évidemment, la formation plus générale sur la gestion du stress.

Concernant **le tutorat et la transmission des savoirs**, trois formations étaient proposées. L'idée étant pour les personnels approchant de l'âge de la retraite de valoriser leur expérience et leurs connaissances. Ainsi, les seniors du CMN pourraient devenir des tuteurs responsables de l'accueil, de la prise de fonction voire de la formation de certains métiers (jardins...) des nouveaux arrivants. Il serait basé sur le volontariat et dont un cadre devra être fixé avec quelques qualités préalables requises (pédagogie...) et ne sera pas de toute façon sur du temps plein. Sont proposés « **Transmettre ses savoirs et ses compétences** » avec au programme : identifier les enjeux de la transmission des savoirs (mise en œuvre d'un lien intergénérationnel, accompagnement à la prise de poste...), discerner les éléments à transmettre... « **Seniors : employabilité et carrière** », quel « joli » terme qu'employabilité... mais bon passons... avec au programme « trouver sa place dans l'entreprise » et « coopérer au développement de l'entreprise autour de la transmission des savoirs : savoir-être, savoir-faire, savoir faire faire, faire savoir » (ah !

ce dernier aspect ne devrait pas laisser insensible notre présidente...). Et enfin, « **Manager des seniors** » pour les cadres afin de favoriser l'implication et la motivation des seniors, se positionner et adopter une posture managériale adaptée face aux seniors, créer les conditions de la transmission et de la capitalisation des savoirs...

Enfin, des **formations pour se préparer à la retraite** vont voir le jour. Cette démarche n'est pas inintéressante dans la mesure où nombre de questions financières, administratives... arrivent un an ou deux avant le départ à la retraite. Et même si ce moment est parfois vivement attendu, le cap n'est pas toujours facile à vivre : l'investissement de la vie professionnelle durant des décennies, une nouvelle vie à démarrer, de nouvelles priorités et orientations à prendre, un changement de niveau de vie... Deux propositions de formations ont été retirées (redit par rapport aux autres...). Ont été retenues « *vivre sa retraite en pleine*

forme », « *bien vivre sa retraite* », « *la retraite : se préparer au changement* » (ressenti face à la retraite, le processus de changement à la retraite, la retraite des projets, des résolutions et un nouvel état d'esprit, la retraite élaboration d'un projet de vie), « *la retraite : comment ça marche* » (ma retraite de quoi est-elle composée, démarches et contacts, pensions de réversion, ma retraite à la carte, ma retraite : boîte à outils). Avec tout ça, le CMN devrait avoir des retraités préparés et épanouis...

Aujourd'hui, 52 personnes agents sont concernés (22 hommes et 30 femmes), près de la moitié font partie de l'accueil surveillance, 1/5 jardins, idem pour les caisses comptoirs et 4 sont administratifs. 24 agents font partie de la tranche d'âge 50-54 ans, 24 également pour la tranche d'âge 55-59 ans et 4 ont dépassé la barre des 60 ans. Dans les prochaines années, les départs à la retraite seront plus massifs compte tenu de la pyramide

des âges du CMN... sauf si le gouvernement décide de prolonger la durée de vie professionnelle pour, comme au 19^{ème} siècle, les travailleurs puissent mourir au travail...

Les problèmes rencontrés sont principalement liés aux charges (19 personnes), à la station debout, aux escaliers...

Pour rappel, lors de la réunion du 9 mars, la DRH assurait que concernant les **reclassements**, « *l'établissement donne toujours suite aux recommandations des médecins du travail/de prévention, si nécessaire, après des compléments du comité médical quand il s'agit d'adaptations du postet* » (compte-rendu du groupe de travail « *usure professionnelle* » du 9 mars).

L'accent doit également être par le Centre des monuments nationaux sur la **prévention** et donc sur une **constante amélioration des conditions de travail** afin d'éviter autant que cela se peut toutes formes d'usure professionnelle.

Action sociale

Quatrième réunion sur l'action sociale au CMN.

Enfin une association pour tous!!!

Le 18 mai dernier, le conseil d'administration de l'association MCL s'est réuni afin de décider de son avenir. **Depuis longtemps la CGT militait pour une évolution menant à un élargissement non seulement de ses activités, mais aussi et surtout de son périmètre.** Le conseil d'administration a dû se prononcer entre un *statu quo* loin d'être satisfaisant et une évolution de ses statuts pour en améliorer le fonctionnement et étendre ses actions à l'ensemble des personnels du CMN ce qui, comme chacun sait, n'était le cas jusqu'à présent.

Malheureusement, les membres du conseil d'administration se sont, à l'unanimité, prononcés contre et « ne souhaitent pas s'associer à la réflexion future sur les nouveaux statuts ».

Rappelons que pour l'année 2009, aucun appel à cotisation n'a été organisé, il n'y donc plus d'adhérent, plus aucune activité et plus aucune perspective. Il a donc été décidé de créer

une nouvelle association. **Depuis le début, la CGT est partie prenante du processus afin de travailler au plus près de l'intérêt des agents.** D'autant plus qu'il y a urgence si l'on veut commencer à mettre en place quelques prestations dont pourraient bénéficier ces derniers avant la fin de l'année.

Fort de son expérience au travers de ses actions dans les différentes associations de personnels du Ministère et de ses établissements (l'AAS pour n'en citer qu'une seule), **la CGT est intervenu dans la rédaction des nouveaux statuts. Nous avons ainsi obtenu que la future association soit élargie à l'ensemble des personnels du Centre des Monuments Nationaux (vacataires, contractuels, fonctionnaires, retraités, emplois aidés) quels que soient leur affectation sur l'ensemble du territoire (Paris ET Province).**

Afin de garantir un fonctionnement démocratique, juste et équitable, la

CGT a également obtenu qu'une dose de représentation syndicale soit introduite au niveau des organes de décisions de l'association. Ainsi, le conseil d'administration sera composé, d'une part, de 6 membres élus par l'assemblée générale des adhérents et d'autre part de 5 membres désignés par les organisations syndicales représentées au CTP du CMN. De plus, un membre de droit issu de l'administration, sorte de « *personnalité qualifiée* » garante de la bonne utilisation des fonds publics et des subventions, siègera et participera aux débats sans voix délibérative.

Le conseil d'administration aura pour rôle de donner les grandes orientations en matière de programmation des activités socio-culturelles. Il devra aussi élaborer le budget prévisionnel qui donnera lieu à une demande de subvention auprès de l'établissement. Enfin un bureau dont la composition reste encore à déterminer devra en assurer la gestion courante.

Très prochainement, un bureau provisoire va être constitué afin de déposer les nouveaux statuts en préfecture. Ce bureau sera ensuite chargé en priorité de mettre en place deux des prestations sociales du CMN : **les bons rentrée scolaire, étendus pour la première fois à l'ensemble des contractuels du territoire et les bons de Noël.** Quant aux fonctionnaires, ils bénéficient déjà depuis longtemps de ces deux prestations via le Ministère de la Culture. Notez qu'il s'agit bien de prestations sociales délivrées par l'établissement, et non d'activités proposées par l'association, **il ne sera donc pas nécessaire d'adhérer pour en bénéficier.** Dans ce cas, l'association sert simplement de relais entre l'établissement et les personnels.

Le plus tôt possible, une assemblée générale, ouverte à tous les personnels du CMN, sera convoquée afin, de présenter la nouvelle association. A cette occasion, les agents intéressés pourront adhérer et débattre des futures activités et prestations de l'association.

La CGT va continuer à porter ses revendications et propositions. D'ici la fin 2009, quelques actions de type billetterie (cinéma, théâtre, parcs de loisirs...) pourront éventuellement être mises en place. **Cependant, cette année sera encore une année charnière pour la nouvelle association.** D'ici 2010 une réflexion sur une offre plus ambitieuse et plus étoffée, sur le modèle de ce que peuvent proposer les associations du Ministère devra être menée. On peut citer, en

vrac, des activités sportives, des voyages, des séjours pour enfants, de la billetterie culturelle, des chèques livres.. **Et l'adhésion au « Cap », association qui pour vocation de mutualiser les moyens et les activités des différentes associations de personnels du Ministère, afin d'élargir encore plus le champ des activités proposées.**

Le combat que mène la CGT depuis près de 10 ans d'étendre les prestations de l'association du CMN à tous ses personnels quel qu'ils soient et où qu'ils soient affectés, trouve enfin son aboutissement. **C'est aux personnels et à leurs représentants de gérer collectivement, sans discriminations aucune et équitablement, leur action sociale.**

La saga de l'été

Et Fortich' Woman arriva au CMN...



une gestion efficace ...



une écoute de qualité ...

Lors du dernier CTP en date du 12 février, le programme de formation était présenté avec le fameux stage « l'accueil : un état d'esprit » qui avait suscité de vives interrogations dans son contenu : notion « d'existant » chez tout individu (et de son agressivité latente), les canaux sensoriels dominants, affiner sa relation aux autres en reconnaissant leur dominante sensorielle... Cela avait valu une journée de présentation entre l'administration du CMN et les organisations syndicales siégeant au CTP. Cette journée eut lieu le 26 mars mais nous n'avons eu droit qu'à une présentation d'une journée d'un stage qui se déroule sur trois jours.

Sans vouloir faire un faux procès à ce stage, l'actualité nous a montré qu'il fallait rester vigilants notamment en matière de formation professionnelle. En effet, lundi 18 mai, Georges Fenech, président de la commission parlementaire sur les sectes (mais aussi ancien député et magistrat), remettait un rapport de la mission interministérielle de la vigilance et de lutte contre les dérives sectaires au Premier ministre. Ce rapport indique ainsi que 5 à 600 mouvements sectaires sont établis en France contre moins de 200 il y a 15 ans qui profitent du marché florissant de l'épanouissement personnel. On y décrit les risques d'emprise mentale (caractéristique de la dérive sectaire) dans certaines pratiques et méthodes de psychothérapie, dans des formations fantaisistes et déstabilisantes.

Le CMN, comme de nombreuses entreprises, fait appel à des formations d'épanouissement personnel. Aujourd'hui, 10% des organismes de formation professionnelles déclarées sont tournées vers le développement de soi, et comme le déclare Georges Fenech « On voit comment le monde de l'entreprise est un terrain fertile pour ce type de dérives... »

Alors nous n'en sommes pas là au CMN mais restons tous (CMN, organisations syndicales, stagiaires) vigilants.

Le jeu des chaises musicales façon Lemesle

Qui ne connaît pas ce jeu célèbre qui consiste à courir autour d'une série de chaises au rythme effréné de la musique, puis, quand la musique s'arrête tout le monde s'assoie ? Sauf qu'il n'y pas assez de chaises pour tout le monde... Depuis peu, il se pratique au CMN une variante qu'on appelle « la ronde des administrateurs ». Mme Lemesle en grand chef d'orchestre dirige le jeu au son de la mobilité et de la performance pendant que nos pauvres administrateurs courent, tout essoufflés, d'un monument à un autre, et gare à ceux qui ne suivent pas le rythme ! Ainsi, l'administrateur de Carnac va remplacer celui d'Angers qui va remplacer celui d'Azay-le-Rideau. L'administrateur du Palais du Tau et la Motte-Tilly se retrouve à Maisons-Laffitte, villa Savoye et maison Gambetta. Celui de Notre-Dame et basilique de Saint-Denis à Champs-sur-Marne et Jossigny et bientôt celui de Pierrefonds à la Conciergerie-Sainte-Chapelle-Notre-Dame. Il y en a qui trichent et qui prennent plusieurs chaises comme Beaulieu-Castelnau-Montal-Assier-Puyguillem-Gramont. Il y a aussi ceux qui reprennent la même chaise qu'avant comme à Bussy-Rabutin, et enfin, il y a ceux à qui l'on a tiré la chaise... et la chute est douloureuse... En tout cas une chose est sûre, dans ce jeu comme dans l'autre, il n'y aura pas assez de chaises pour tout le monde...

Brève ... de monument

Moi j'en ai marre de me laisser faire. Je suis fatigué de me laisser insulté. Je ne peux plus supporter ce qui se passe à Sully et cautionner en quelque sorte par mon silence cette violence politique, brutale et déstabilisante, qu'exerce l'autorité du CMN sur mon travail. Mais je sais qu'il y a une pierre à Aigues-Mortes située au premier étage de la tour de Constance et sur laquelle est gravé depuis le XVIIIe siècle, ce mot si simple :

R E S I S T E R

Quand le CMN fait son cinéma !

L'année prochaine sera l'année du cinéma au CMN. Alors vite « tous à vos cassettes » et visionnons ensemble ce qui pourrait être un fichu programme bien dans le ton de cette politique de « management » version nouvelle réforme, qui prône l'insulte et l'humiliation des personnes dans leurs compétences professionnelles. Comme ça, mine de rien : *le Mépris* affiché pour la catégorie A, *les Infiltrés* désignés pour la B et la C - très hiérarchique ce premier choix de films mais soyons plus précis : *Vipère au poing* ah oui ! j'ai bien une idée d'actrice pour ce rôle, une comédienne hors pair (non, pas Isabelle Adjani) qui joue actuellement sur l'intranet - vous savez ? dans *Prends l'oseille et tire toi !* Et nous pourrions en attendant 2010 nous projeter *Le grand saut* ou bien *Courage fuyons !* avec bien sûr c'est évident : le *Titanic* ! mais cette fois sans les larmes parce qu'il ne faut pas rêver : l'avenir sera plutôt *Kill Bill* pour nous tous au CMN... vous voyez ? Et puis *Bloody Sunday* - le remake tourné en avril 2007 - ou bien *La belle et la bête* dans sa version CMN 2008... Attendez là doucement, je ne veux pas être méchante, j'aime bien les animaux. Tenez : les *Aliens* par exemple, on pourrait les inclure dans le joyeux barnum des instances (CTP, CHS, CAP ...) : très peu de vrai dialogue et *Beaucoup de bruit pour rien*. Épatant ce programme. Et les *Bodyguards* du nouveau staff version sous-titrée en langue de bois ? Une *nounou d'enfer* (deux en fait) pour le petit chien, oui je sais il y a aussi *Reservoir dogs* ou *Ghost dog* ou *Le chien des Baskerville* mais ce n'est pas sympa du tout pour le petit chien, ne nous trompons pas de personne, il s'agit bien cette fois du trio de tête : cet *Impitoyable Cheval de fer* lancé (ça va saigner je vous le dis!) telle *la Horde sauvage* sur *les sept Samurais* du Syndic... Évidemment on pourra toujours se consoler en assistant à la dernière séance (underground of course) de *La charge héroïque* ... que nous pourrions très bien mener - allez rêvons un peu - contre *Vidocq*, *Carrie* et *Nanny Mcphee* réunis pour l'occasion. Il suffirait peut-être de *12 hommes en colère* ...

Et Blanche Neige dans tout ça ? Connais pas. Ou bien c'est qu'elle a drôlement changé ...

Vivement l'année prochaine !

Au CMN, les ours en peluche ont la varicelle

Madame Lemesle n'a rien inventé. Au risque de la décevoir, ainsi que ses (rares ?) fervents supporter, le développement à outrance des recettes commerciales est, malheureusement, depuis longtemps au cœur des préoccupations du CMN. Ce n'est pas la première fois que la CGT dénonce, dans ces mêmes pages, les dérives mercantiles, sous couvert de « développement des ressources propres », la politique commerciale des directions successives. Dans le précédent projet d'établissement pluriannuel (2004-2008), sous la présidence du trop regretté Monsieur Vallet, on nous parlait déjà d'augmenter la part des recettes commerciales, de produits dérivés, de marques, d'économie de l'immatériel, etc. Le CMN n'est pourtant pas pionnier en la matière, puisque d'autres établissements du Ministère sont allés beaucoup plus loin comme à la RMN par exemple (Réunion des Musées Nationaux). Notre cher Directeur Général en sait quelque chose... puisqu'il en vient !

Cette tribune n'est donc pas une charge contre Madame Lemesle, se serait lui faire trop d'honneur. Ni contre Monsieur Deprost, qui, en bon soldat de la LOLF exécute les ordres sans les discuter, le doigt sur la couture. Ni contre les personnels du département Diffusion d'Emmerainville, qui font simplement leur boulot du mieux qu'ils peuvent dans des conditions que j'imagine difficiles. Encore moins contre les vendeurs et les agents qui travaillent au quotidien dans les comptoirs et qui sont les premiers à subir la démagogie du discours ambiant, le piège à c.. de la P.V.R. (part variable de rémunération), le tout accompagné d'une pression insupportable pour atteindre les objectifs de vente plus élevés d'année en année et pour augmenter ce satané chiffre d'affaire coûte que coûte. Et tant pis si c'est la crise, si la fréquentation connaît une baisse vertigineuse ou si les monuments ferment temporairement pour cause de travaux. A la direction, on ne cherche pas à comprendre. L'objectif n'est pas atteint ? Pas de prime !

C'est donc un « coup de gueule », que je pousse. Contre personne en particulier mais contre la perversité du système en général. On nous fait de beaux discours sur la « démocratie culturelle » et l'accès à la culture pour tous, avec quels moyens ? L'État est, soi-disant au bord de la ruine, « les caisses sont vides » nous dit-on. Il faut

faire des économies alors notre Ministère (comme tant d'autres d'ailleurs) diminue ses subsides. Il faut donc vendre, tout et n'importe quoi. Les livres ne se vendent pas ? Remplaçons-les par des gadgets ou des cadeaux-souvenirs ! N'ayons pas de scrupule ! C'est pour le bien de l'établissement, on ne fait pas d'omelette sans casser les oeufs ! Pour financer une programmation culturelle de qualité, il faut des moyens et le Ministère ne nous en donne pas !

Il y a quelques années, la RMN vendait dans ses boutiques des tongues à l'effigie de Mona Lisa ce qui avait provoqué un véritable scandale à l'époque et les produits avaient finalement été retirés de la vente. Au CMN, j'en suis persuadé, personne n'aura échappé aux fameux ours en peluche « customisés », comme les voitures de service, aux couleurs de l'établissement ! Vendu 18 euros pièce le grands modèle et 7 euros 50 le porte-clefs, il faudra quand même qu'on m'explique... Car en plus d'être chers, ils sont moches ! À croire que ces pauvres nounours ont eu une poussé d'exéma pour avoir mangé les stocks de chocolat périmés de l'opération « oeufs de Pâques ». A moins que ce ne soit un zona, la varicelle, la variole ou encore une allergie dont la cause est... inconnue ? Je n'ose dire à cause d'une maladie vénérienne (trop tard je l'ai dit).

Bien sûr on ne s'arrête pas là. il y a aussi les tasses aux armes du Roi René à Angers, le nécessaire de toilette (savons, miroirs...) de l'expo « Psyché » à Azay-le-Rideau, les paquets de mouchoirs au Mont-Saint-Michel, les indémodables figurines « Papo », les produits régionaux... et bien d'autres encore qui, sur le moment, m'échappent. Mais ne vous en faites pas, c'est en vendant des « oreilles de Mickey » que l'on finance l'action culturelle !

Prenons donc l'argent là où il est, dans les profondeurs (crise oblige) des porte-monnaies des visiteurs-clients et par tous les moyens, quitte à adopter les méthodes en vogue dans la grande distribution. En effet, ce n'est pas par hasard si un vaste programme de réaménagement des comptoirs est prévu dans les années à venir; et pour avoir la paix avec les organisations syndicales, il n'y a qu'à dire qu'on améliore les conditions de travail !

Les mots ont aussi leur importance et sont, bien souvent, les symptômes d'une époque

qui change. Ainsi, les visiteurs sont devenus des clients, les comptoirs de ventes des boutiques, les responsables des manager qui n'hésitent plus à nous abreuver de « marketing », « sourcing » et autre « benchmarking ». Plus que des mots, ce sont de véritables concepts venus tout droit du secteur commercial et de la grande distribution qui s'invitent dans notre quotidien. Ils auraient pu au moins les laisser en français, nous sommes encore au Ministère de la Culture que diable! Et puis, « parangonnage » c'est tout de même plus joli que « benchmarking ». Tous à vos dictionnaires ! Sinon vous pouvez toujours demander à Isabelle Lemesle, elle saura vous expliquer.

Au delà du discours Lemeslien, il n'est pas trop tard pour s'interroger sur ce qu'aurait dû toujours être un comptoir de vente au CMN. L'établissement n'a-t-il pas dans ses missions statutaires la diffusion de la connaissance des monuments ? (décret 95-462 du 26 avril 1995 modifié en 2008). Il faut considérer le comptoir de vente non seulement comme le prolongement de la visite mais aussi et surtout comme un service public à but non-lucratif, proposant des ouvrages de qualité à prix, sinon modique, du moins abordable. Un comptoir de vente doit-il seulement être une librairie ? Pas obligatoirement. Qu'on ne me fasse pas dire que ma vision du service public culturel est purement élitiste. Il y a bien sûr plusieurs manières d'appréhender un monument. Manières qui dépendent de la culture, des origines, du milieu social, de l'âge ou tout simplement de l'intérêt que chacun y porte. Dans les comptoirs, il n'est pas interdit de proposer des articles « grand public », des ouvrages de vulgarisation, ou encore des produits adaptés aux enfants... Tout est question de mesure et de modération.

Bien sûr, tout ça ne va pas répondre à la question du « nerf de la guerre », mais plutôt que de vouloir développer par tous les moyens les ressources propres, peut-être faudrait-il réfléchir à un financement pérenne et adapté de la part des pouvoirs publics. D'aucun me répondront que la période n'est pas vraiment propice, soit. Je répondrai que tout est une question d'arbitrage, de choix politique et surtout de choix de civilisation.

Un contractuel très énervé qui évite de boire trop de café avant les réunions.



**RESULTAT DES ELECTIONS A LA CAP
DES TECHNICIENS DES SERVICES CULTURELS
ET DES BATIMENTS DE FRANCE
Scrutin du 3 juin 2009**

Voici les résultats du renouvellement de la Commission administrative paritaire, dont le dépouillement a eu lieu le 4 juin 2009. En fonction de la structure et des effectifs actuels du corps, le nombre des représentants du personnel à élire est de :

- Classe exceptionnelle : 2 titulaires (2 suppléants).
- Classe supérieure : 2 titulaires (2 suppléants).
- Classe normale : 2 titulaires (2 suppléants).

	12 mars 2003			27 mars 2006			3 juin 2009(2 ^{ème} tour)		
Inscrits	428			475			596		
Votants	261			274			310		
Participation	60,98%			57,68%			52,01%		
Exprimés	253			264			297		
	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges
CGT-Culture	79	31,22	2	89	33,71	3	127	42,76	3
CFDT	59	23,32	2	58	21,96	1	49	16,49	1
UNSA	51	20,15	1	43	16,28	1	-	-	-
SUD	22	8,69	-	31	11,74	1	42	14,14	1
FO	27	10,67	1	24	9,09	-	33	11,11	1
FSU	15	5,92	-	19	7,19	-	21	7,07	-
FIP							16	5,38	-
FAC-FGAF							9	3,03	-

Nous vous remercions de la confiance que vous venez d'accorder aux délégués présentés par la CGT. Avec une progression de 9,05 % par rapport au scrutin de 2006, elle reste la première organisation syndicale chez les TSC alors même que 7 organisations syndicales étaient présentes lors de ce second tour. C'est la reconnaissance du travail accompli. Nous saurons être à la hauteur de la responsabilité que vous nous avez confiée.

Ceci dit, on constate scrutin après scrutin une baisse du taux de participation. C'est aussi la première fois qu'un 2^{ème} tour s'avérait nécessaire puisque la participation n'avait pas atteint les 50% lors du scrutin du 7 avril 2009.

La CGT-Culture continuera à se battre pour :

- un rééquilibrage entre les trois grades : a minima 20% du corps en classe exceptionnelle (contre 13% aujourd'hui), 30% en classe supérieure (contre 17% aujourd'hui) et 50% en classe normale (contre 70% aujourd'hui) ;
- un plan de repyramidage pour la spécialité Bâtiments de France, qui va au delà des 20 maigres requalifications en A et en B prévues pour 2009 ;
- une clarification des missions des agents exerçant dans la spécialité surveillance, par la rédaction systématique de fiches de postes et l'élaboration par la DAG d'une cartographie des besoins en emplois de catégorie A et B ;
- la révision des textes de la prime d'encadrement des Techniciens des Services Culturels et des Bâtiments de France

La prochaine CAP initialement prévue le 23 juin est reportée au 3 juillet 2009.

Dès à présent vous pouvez contacter vos élus

Classe normale :

- **NOURY Catherine** - Musée de Versailles - 01.40.15.51.70. catherine.noury@culture.gouv.fr
- **VALENTIN François** - Archives nationales-CARAN - 01.40.27.60.00. francois.valentin@culture.gouv.fr

Classe Supérieure :

- **MARTIN Kléber** - DRAC Midi Pyrénées - 05.62.30.35.51. kleber.martin@culture.gouv.fr
- **CHARLES ELIE NELSON Roselyne** - Musée du Louvre - 01.40.20.50.50 roselyne.charles-elie-nelson@louvre.fr

Classe exceptionnelle :

- **SANTOS Serge** - Basilique Saint Denis - 01.48.13.14.79. serge.santos@monuments-nationaux.fr
- **FRATANI Armand** - SDAP Haute Corse - 04.95.32.19.30. armand.fratani@culture.gouv.fr

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Aquitaine Poitou-Charentes

Secrétaire	Pierre Thomas (La Rochelle)	tél: 06.37.79.28.65
Tésorière	Colette Joyeux (Charroux)	tél/fax: 05.49.87.62.43
Adjoint	Josy Pader-Smith (Les Eyzies)	tél/fax: 05.53.59.60.30
Membres du bureau	Laetitia Lalière (Castelneau-Bretenoux), Robert Knutsen (La Rochelle), Eric Ravet (Beaulieu), Patrick Stammengna (La Rochelle), Patrick Stephan (Cadillac)	

Auvergne

Secrétaire	Amandine Duverneuil	tél:04.73.53.14.55
Secrétaire adjoint	Alain Soissons	fax:04.73.53.14.21
Trésorière	Sophie Grolet	

Bourgogne/Rhône-Alpes/Champagne Ardennes

Secrétaire	Véronique Robert (Cluny)	tel:03.85.59.15.93
Adjoints	Béatrice Lacomblez (Palais du Tau)	fax:03.85.59.82.00
Trésorier	Jean-Louis Genevois (Cluny)	

Centre Val-de-Loire

Secrétaire	David Desportes (Angers)	tel:02.41.86.48.77
Adjoints	Monique Chemin (Azay),	fax:02.41.87.17.50
Trésorière	Pascale Joyeux (Azay)	tel:02.47.45.42.04
Membres du bureau	Anne-Marie Point, Christophe Poux, Anne Lalöe, Eric Desboudard, Sonia Messmer.	

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire	Didier Guérin	tel:01.41.12.02.90
Adjoint	Olivier Tarrus	fax:01.47.71.38.20
Trésorière	Sonia Acurio	
Membres du bureau	Mourad El Gares, Yves Poudevigne, Claude Claudon, Hélène Sahiram, Maria-Dolorés Chanvallon, Snigda Desjardins, Caroline Ambou, Alphonse Ambou, Yanina Davalos, Nathalie Dieul, Miguel Mena, Pithere Lermina, Siva Shiram	

Ile-de-France

Secrétaire	Elisabeth Mayeur (Notre-Dame)	tel:06.46.32.60.58*
Adjoint	Jean-Elie Strappini (Notre-Dame)	fax:01.40.15.51.77*
Trésorière	Chantal Pérhérim (Sainte-Chapelle)	
Trésorière adjoint	Chantal Curtelin (Notre-Dame)	
Membres du bureau	Elisabeth Tricot (Vincennes), Boubacar Keïta (Notre-Dame), Avila Paquito (Vincennes), Denis Aland (Panthéon), Fabrice Vincent (Sainte-Chapelle), Colette Leborgne (Champs sur Marne), Denis Berry (Champs sur Marne), Annie Coutantic (Saint-Denis), Françoise Marrec (Vincennes), Thomas Pucci (Saint-Denis), Antoine Floris (Conciergerie), Sandra Decourssière (Palais Royal)	

Languedoc-Roussillon

Secrétaire	Roger Ricciuti	tel:04.68.11.70.70*
Adjoints	Fabienne Calveyrac	fax:04.68.11.70.71*
Trésorière	Pascale Gorry	
Adjoint	Sébastien Durand	
Membres du bureau	Amancio Requena, Anne Catala, Jean-Louis Gasc, Cathy Laemle, Regine Stasse, Adèle Aufferman, Frédéric Aufferman, Ingrid Sparbier, Véronique Barthe.	

Provence

Secrétaire	Laurence Arias (If)	tel:06.03.06.25.26
Adjoints	Olivier Longépé (If), Sylvie Jacquot (Montmajour)	04.91.59.02.30
Trésorière	Anne Levassort (Fort Saint-André)	fax:04.91.59.05.62
Adjoint	Marylène Röller (Glanum)	
Membres du bureau	Vincent Oulet (Sade), Sylvie Oulet (Sade), François Le Bihan (If), Nadia Abry (If), Sandrine Bernabeu (Montmajour), Julien Catala (Glanum), Nathalie Coineau (Glanum), Françoise Pichon (Montmajour)	

(Attention! La plupart des numéros de téléphones et de fax sont ceux des monuments, les quelques numéros donnant dans des locaux syndicaux sont marqués d'une étoile: *)

E p h é m é r i d e

Date	Réunion	Intervenants
01.05.2009	1 ^{er} mai historique en intersyndicale : du jamais vu depuis la Libération	Participation également historique de manifestants pour un 1 ^{er} mai
04.05.2009	CCP plénière : réorganisation du siège	Méreau, Gontier, Grolet, Perherin, Pucci, Pin, Lacomblez
05.05.2009	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
07.05.2009	CMN : Directeur général et DRH	Méreau, Pucci
12.05.2009	Vincennes	Méreau, Strappini
15.05.2009	Secrétariat du SNMH-CGT	Méreau, Pucci, Strappini, Mayeur
18.05.2009	Préparation CHS Paris-Emmerainville	Mayeur, Strappini, Decoursière, Aland, Perherin
19.05.2009	CHS Paris-Emmerainville	les mêmes
20.05.2009	Réunion Azay-le Rideau	Pucci, Chemin
02.06.2009	Observatoire de la précarité	Pucci
02/03.06.2009	Préparation de la CAP des Adjoints d'accueil et de surveillance	Chemin, Strappini
03.06.2009	Préparation CHS Centre et est	Robert, Lacomblez, Pucci, Mayeur
04.06.2009	CHS Centre et est	les mêmes plus Barniers, Laloe
04/05.06.2009	CAP des Adjoints d'accueil et de surveillance	Chemin, Strappini
08.06.2009	Préparation de la CCP sur la réorganisation	Pin, Lacomblez, Grolet, Pucci, Mayeur
09.06.2009	CCP sur la réorganisation	les mêmes
10.06.2009	Commission de secours	Mayeur
10.06.2009	Secrétariat du SNMH-CGT	Méreau, Mayeur, Pucci, Strappini
11.06.2009	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Gontier, Pucci, Strappini
12.06.2009	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
13.06.2009	Journée de mobilisation interprofessionnelle	150000 manifestants
17.06.2009	Rambouillet	Méreau, Pucci
18.06.2009	Réunion Carcassonne	Méreau, Pucci, Ricciuti, Catala
22.06.2009	Sainte-Chapelle	Pucci, Strappini
22.06.2009	Réunion au Ministère sur les heures de nuit au Palais-Royal et à Notre-Dame	Méreau, Pucci, Strappini, Decoursière, Soyer
22.06.2009	Préparation CTP	Méreau, Pucci, Thomas, Mayeur, Strappini, Robert, Chemin, Desportes, Pin
23.06.2009	CTP	Idem
24.06.2009	Préparation CHS central	Levassort, Ricciuti, Pucci, Méreau, Strappini, Lacomblez, Mayeur
25.06.2009	CHS central	encore eux !!!

Adh é r e z ... Ré - a d h é r e z ...

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros (soit 1% du salaire net), correspondant à mois de cotisation.

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :