

# Monuments infos

Juillet 2010

Numéro 58

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



## SOMMAIRE... SOMMAIRE... SOMMAIRE

La danse comme le travail peuvent être vécus, en fonction des individus, comme source de souffrance ou de plaisir. Pour la CGT, les deux ne peuvent être que source d'épanouissement. Nous vous présentons donc ce Monuments-Infos sous le signe de la fête à l'heure des flonflons estivaux. Commençons donc le bal en **page 2** avec l'édito qui nous entraîne tout naturellement en **page 3** aux farandoles du mois de septembre par 2 journées de mobilisation. **Page 4** : la CGT n'en finit pas de zouker après les résultats du référendum avec cette fois les résultats au niveau ministériel. **Pages 5 à 8** : lors du CHS central Mme Lemesle nous apprend à travailler façon « petits rats d'Opéra » avec « rigueur, compétition et soumission ». **Pages 9 à 12**, avec le CHS Paris et les multiples déménagements des services du siège, on ne sait plus comme Brel si la valse est à 2, 3, 4 ou 1000 temps. **Pages 12 à 14**, les membres du CHS auront pu fredonner « *Maman, les p'tits bateaux qui vont sur l'eau...* ». **Pages 15 à 19** : un CTP version gigue. **Pages 20 et 21** : la sempiternelle ritournelle sur la réforme du statut des contractuels. **Page 21** : interlude le temps d'une brève. **Pages 22 et 23** : et puisque nous en sommes au temps des cerises et que le gai rossignol et merle moqueur sont tous en fête, nous évoquons dans la rubrique histoire sociale la Commune de 1871. Et enfin **page 24** : l'éphéméride et venez avec nous dans la danse en vous abonnant au refrain « *Toi plus moi, plus tous ceux qui le veulent... allez, venez et entrez dans la danse...* »

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](mailto:snmh.cgt@culture.gouv.fr) / site internet : [www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)

# É d i t o r i a l

« Ils ne sont grands que parce que nous sommes à genou »

Etienne de la Boétie

2008, la crise financière éclate. 2010, la crise sociale explose. Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir tiré la sonnette d'alarme, comme l'ont fait certains économistes, sur un capitalisme devenu fou, incontrôlé et surtout incontrôlable.

La recherche effrénée d'un profit à court terme et exponentiel aura conduit des millions de personnes à la rue au travers d'une bulle spéculative sur l'immobilier, par la mise en place de retraites par capitalisation, des plans de licenciements n'ayant pour but que de renflouer les portefeuilles des actionnaires... Ce sont aussi des famines créées de toute pièce par la spéculation sur les denrées alimentaires, des produits de première nécessité dont on prive des millions d'êtres humains.

En France, quotidiennement, nous avons droit aux louanges concernant les prétendus bienfaits de la privatisation. Parlons un peu de la nouvelle augmentation du gaz du 1<sup>er</sup> juillet de 5% après la dernière du mois d'avril de 10%. C'est aujourd'hui 3,5 millions d'utilisateurs devenus clients qui se trouvent en grave difficulté pour payer leurs factures. Des personnes âgées, avec les retraites mirobolantes que l'on connaît, qui ne peuvent plus se chauffer, avoir de l'eau chaude pour se laver... Et c'est au total 300 000 coupures de gaz pour le premier semestre 2010 !

Parlons aussi des privatisations d'Orange, de la Poste, la « modernisation » de l'ANPE et des ASSEDIC devenus Pôle Emploi... qui entraînent les salariés non seulement dans de la souffrance mais également à la mort. Quelle belle époque que la nôtre !

Quant à la population française dont l'espérance de vie ne cesse d'augmenter, quelle honte ! Allez, il faudra bien remettre tout le monde au boulot puisqu'on se porte trop bien ! **Prévoyant ainsi l'âge du départ à la retraite à 67 ans en 2018 !**

Pourtant, si effectivement la longévité augmente, c'est le vivre mieux qui permet de vivre vieux notamment par le départ de l'âge à la retraite qui en 1981 est passé de 65 à 60 ans et a ainsi permis de ne pas vieillir et mourir prématurément.

Par ailleurs, dans une période où le gouvernement prétend chercher la croissance, il ne cesse de faire augmenter les chiffres du chômage (avec ne serait-ce que les centaines de milliers d'emplois publics supprimés), et met en place le **gel des salaires dans la Fonction Publique**. Autant dire qu'aujourd'hui, il n'a rien trouvé de mieux que de mettre l'ensemble de la population ou au chômage ou dans la misère. Exceptés quelques amis...

**Tout ceci se traduit bien évidemment au CMN dans le cadre de la réforme du statut des contractuels où la direction ne semble vouloir se préoccuper que des plus hauts salaires et se contenter au mieux d'un simple saupoudrage pour non seulement les petits salaires mais aussi pour la grande majorité des agents de l'établissement (groupes 1, 2 et 3). Au ministère de la Culture, c'est la privatisation de la filière accueil et surveillance qui est en projet par le Gouvernement (rapport Miquel) alors même que les autorités ministérielles semblent le découvrir en même temps que nous... le ministre Mitterand compris !**

**Ne perdons pas une chose de vue : la productivité des travailleurs n'a jamais été aussi importante.** Avec une meilleure répartition des richesses, nul doute que nous pourrions travailler convenablement contrairement à tous les discours idéologiques qui ne visent qu'une chose : faire disparaître tous les acquis sociaux des travailleurs.

**La mobilisation du 27 mai a rassemblé un million de personnes, celle du 24 juin en a rassemblé 2 millions et celles à venir dès le 7 septembre montrent non seulement une montée en puissance du rapport de force mais aussi que les Français n'entendent pas mettre un genou à terre face aux attaques gouvernementales et patronales mais qu'ils entendent fièrement combattre pour leurs droits et leurs acquis !**



# Référendum 2010 : les résultats ministériels

## La CGT-Culture toujours en tête

	Résultats 2007		Résultats 2010		
Inscrits	23086		23778		
Votants	13399		13710		
Blancs/Nuls	734		741		
Exprimés	12665		12969		
Participation	58,04%		57,66%		
	Nombre de voix	%	Nombre de voix	%	Différentiel
CFDT	2410	19,03%	2076	16,01%	-3,02%
CFTC	610	4,82%	644	4,97%	0,15%
CGC	460	3,63%	400	3,08%	-0,55%
<b>CGT</b>	<b>4718</b>	<b>37,25%</b>	<b>5042</b>	<b>38,88%</b>	<b>1,63%</b>
FO	892	7,04%	911	7,02%	-0,02%
UNSA	622	4,91%	671	5,17%	0,26%
FSU	1101	8,69%	1053	8,12%	-0,57%
SUD	1755	13,86%	1997	15,40%	1,54%
FIPMC	82	0,65%	66	0,51%	-0,14%
FAC FGAF	15	0,12%	18	0,14%	0,02%
CNT	0	0,00%	91	0,70%	0,70%

Avec 38,88% des suffrages exprimés, la CGT-Culture arrive largement en tête de la consultation générale des personnels du Ministère de la Culture.

Nous tenons avant tout à remercier vivement toutes celles et tous ceux qui nous ont fait confiance et qui permettent ainsi à notre organisation de progresser encore de plus de 1,50 %. Nous voulons voir dans ces excellents résultats un soutien très important au syndicalisme de propositions, d'action et de lutte que nous représentons.

La CGT-Culture ces dernières années n'a pas ménagé ses efforts pour défendre le Ministère contre les attaques multiples qui le frappent. Nous nous sommes également battus avec beaucoup de ténacité pour les emplois et les conditions de travail de toutes les catégories de personnels. Les agents du Ministère et de ses établissements viennent de nous donner mandat de poursuivre ces

combats essentiels sans relâchement.

Le taux de participation ( 57,66% ) à ces élections, sensiblement égal à la dernière consultation, est aussi un signal clair adressé par les personnels à ces dirigeants qui mènent des réformes minoritaires et fortement contestées. Le cabinet du Ministre et l'administration seraient bien inspirés de prendre la mesure de l'attachement des personnels aux instances paritaires aujourd'hui

trop souvent cantonnées quand ce n'est pas bafouées. Ce référendum réaffirme les représentants des personnels dans leur légitimité. Au moment où le gouvernement entend imposer à la Fonction Publique en général, et au Ministère de la Culture en particulier, un plan de rigueur insupportable, soyons sûr que les organisations syndicales sauront se retrouver avec les personnels rassemblés.

	Sièges en CTP Ministériel		Sièges en CHS Ministériel	
	2007	2010	2007	2010
CFDT	3	3	2	1
CFTC				
CGC				
<b>CGT</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
FO	1	1		
UNSA	1	1		
FSU	1	1		1
SUD	2	2	1	1
FIPMC				
FAC FGAF				
CNT				

# CHS Central du 1er juin ou la théorie des dominos

Premier CHS depuis les élections, la réunion promettait d'être longue et laborieuse puisque, justement élections obligent, le CHS central de janvier dernier n'avait pas pu se tenir. Première instance également (si l'on excepte le conseil d'administration) a étraîné la grande salle de réunion du nouveau siège du CMN situé dans l'immeuble dit « les Dominos » à portes des Lilas. Deux CHS en un et une Présidente pressée d'en finir, car sans doute avait-elle mieux à faire que de se préoccuper des conditions de travail des agents ! Une cérémonie d'inauguration par exemple ? L'ordre du jour quelque peu chargé comprenait donc à la fois les bilans de l'année 2009 ainsi que la programmation pour 2010, auquel la CGT a rajouté trois points qui nous tenaient particulièrement à coeur : 1- bilan de l'installation des agents dans les nouveaux locaux du siège (à porte des Lilas donc), 2- travaux d'aménagements à l'hôtel de Sully et 3- Retour sur le CHS exceptionnel concernant la souffrance au travail au siège.

## Approbation des procès-verbaux des séances du 2 février et du 25 juin 2009

Les remarques que nous avons faites concernant la séance du 2 février 2009 ont bien été intégrées au PV de la réunion suivante.

**Vote:**

**Pour à l'unanimité**

## Adoption du règlement intérieur des CHS

Comme à chaque début de mandat, nous avons voté le nouveau règlement intérieur. Pas de grand changement par rapport au précédent, quelques remarques cependant sur la participation des suppléants (article 12 et 18 du règlement). Nous avons une fois de plus insisté pour que les suppléants comme les titulaires des sièges puissent être convoqués et que toutes facilités leur soient accordées afin qu'ils puissent pleinement participer aux travaux et aux débats des CHS. Autrement dit, à la CGT, les suppléants ne sont pas là pour faire les potiches !

**Vote:**

**Pour à l'unanimité**

## Programme de travaux 2010

Des crédits spécifiques ont été délégués aux administrateurs de monuments. Cela concerne les travaux ne nécessitant pas d'autorisation préalable comme les travaux d'entretien courant (peinture...) et les vérifications annuelles (vérifications électriques...). En revanche, tous les travaux soumis à autorisation seront du ressort de la DMO.

Cette année, les efforts porteront en particulier sur la rénovation des réseaux (électrique, eau...) et la détection (incendie et intrusion). Ainsi, un certain nombre d'études et de diagnostics doivent être réalisés en vue d'une réfection totale ou partielle. A Villeneuve-Lembron, de très importants travaux sont à prévoir. A Champs-sur-Marnes le réseau électrique doit être refait avant la réouverture du château prévu pour 2011. A la Sainte-Chapelle aussi le réseau électrique doit faire l'objet d'une intervention, par la même occasion la détection incendie sera revue. A Angers, la détection incendie doit être renforcée (on comprend pourquoi !) de même qu'au Mont-Saint-Michel avec l'alarme anti-intrusion. Et pour finir, Notre-Dame (tours et cathédrale) doit également faire l'objet d'un diagnostic.

Sur les conditions de travail, une étude doit être lancée pour l'aménagement de nouveaux locaux de jour dans les tours de Notre-Dame dont la livraison est prévue fin 2011. Les travaux sur l'aménagement d'un nouvel accueil/comptoir/billetterie doivent, en principe, démarrer cette année. De même l'aménagement de nouveaux postes de travail dans les parties hautes (beffroi) est à l'étude. A l'Arc de Triomphe, les travaux d'aménagement de la nouvelle billetterie et des postes de contrôle devraient bientôt démarrer. Le comptoir de vente devrait également être réaménagé avec du mobilier neuf, mais quand ? De même les postes de travail en terrasses doivent faire l'objet d'une étude. Par contre, rien de nouveau concernant la réfection de l'ancien ascenseur dit « historique » autrement désigné sous le doux nom de « monte charge ». A la Sainte-Chapelle les travaux sur la billetterie sont en cours, il est également prévu l'aménagement d'un « sas » à l'entrée du monument

afin d'éviter que les agents soient exposés aux courants d'air, cette opération qui aurait dû être réalisée en 2009 a pris du retard en raison de la nouvelle législation sur les marchés publics. A la Conciergerie, une intervention est prévue au niveau de la billetterie en attendant un projet plus ambitieux. A Saint-Denis l'aménagement du nouveau bâtiment devant accueillir les bureaux et le local de jour se poursuit toujours et encore (et le jour de l'inauguration j'espère bien être invité !). A Saint-Cloud, la DMO va reprendre l'important dossier concernant la voirie. Dans un premier temps il est prévu de colmater les trous en attendant une étude plus vaste sur les conditions de circulation dans le domaine (c'est déjà mieux que rien !). Au Thoronet, il est prévu une étude sur l'isolation thermique. Concernant l'épineux et malodorant problème des sanitaires publiques, une étude doit également être menée en vue de travaux ; en attendant, une entreprise sera amenée à intervenir régulièrement afin de limiter les « désagréments ». A l'hôtel de Sade les travaux sur la structure du plancher devrait prochainement démarrer en vue de la réouverture du monument.

**Vote:**

**Pour à l'unanimité**

## Bilan des travaux 2009 « les travaux n'avancent pas mais c'est pas ma faute ! »

Cette phrase, le Directeur de la maîtrise d'ouvrage aurait presque pu la prononcer et même s'il ne l'a pas dit de cette façon, le coeur y était ! En effet, comme nous l'a si bien rappelé Mme Lemesle, voici tout juste un an qu'a été mise en place la nouvelle Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMO). Pour rappel, depuis 2005, le CMN est maître d'ouvrage des travaux de restauration et d'aménagement sur ces propres monuments. Jusqu'encore l'année dernière, le CMN qui n'avait pas les moyens humains ni matériels pour assumer cette nouvelle mission, déléguait les travaux aux services de l'État (DRAC et SNT) via un système de convention de mandat. Depuis la réorganisation des services du siège, la Présidente a décidé que l'établissement assumerait désormais la maîtrise d'ouvrage directe. Exit donc les services de l'État, sauf

que l'établissement n'a toujours pas les moyens de sa nouvelle mission ! Les conventions de mandat n'ayant pas été toutes renouvelées et la DMO étant encore loin d'être totalement opérationnelle, le CMN n'a pas été en capacité de prendre le relais. Aujourd'hui, il manque toujours près de la moitié des effectifs et l'établissement a énormément de mal à recruter, ce qui entraîne une surcharge de travail sur les équipes déjà en place. Le Directeur aura beau « réviser les méthodes et l'organisation du travail et des services », il n'en reste pas moins que les collègues de la DMO sont en grande difficulté et le déménagement porte des Lilas n'a pas arrangé les choses !

Conséquences : des retards sur de nombreuses opérations, des travaux qui ne se font pas et des chantiers reportés. Malheureusement, les documents qui nous ont été fournis sont incomplets et ne nous permettent pas d'évaluer l'ampleur de ces retards dans le détail. Nous avons alors demandé qu'un bilan des opérations reportées d'une année sur l'autre nous soit fourni, « trop compliqué » nous a-t-on répondu ! Pour avoir un ordre d'idée, il suffit cependant de comparer les crédits prévus lors de la programmation de travaux début 2009 avec le bilan des travaux réalisés la même année. Or, sur plus de 4 million d'euros (4.250.333€) prévu au programme 2009, seul 370.938 euros ont été consommés !

Les bisbilles entre le CMN et les services de l'État se traduisent aussi par de nombreux dysfonctionnements lors du transfert des marchés de travaux qui étaient jusqu'à présent gérés par les DRAC. Des défaillances dans le suivi d'opération comme à Pierrefonds où les agents attendent depuis plus d'un an la mise en service du chauffage par le sol dans le nouvel accueil ! Enfin, avec la réorganisation du Service National des Travaux (SNT), de nombreux chantiers se sont interrompus du jour au lendemain, sans même que le CMN en soit averti ! Les travaux de voirie prévus au domaine de Saint-Cloud et qui n'ont jamais démarré, illustrent parfaitement le propos. Aujourd'hui l'établissement a toutes les peines à reprendre en main ces différents dossiers qu'il n'est d'ailleurs même pas en capacité de traiter !

Mais ne soyons pas pessimistes et, comme le dit notre chère Présidente, sachons aussi souligner le travail accompli ! Parmi les opérations les plus impor-

tantes qui ont été réalisées en 2009, l'installation de trois nouveaux sanitaires aux tours de Notre-Dame, dont l'un situé près du bureau de la régie est inutilisable car toujours pas connecté au réseau d'alimentation en eau ! Des travaux étaient prévus mais le CMN s'est aperçu qu'il y avait un risque de gel en hiver ! Le tracé du réseau d'alimentation doit donc être entièrement revu ! A Pierrefonds, un nouveau bâtiment d'accueil flambant neuf a été inauguré en septembre dernier. Par manque de puissance électrique, le chauffage par le sol n'a pas pu être mis en service. Résultat, un taux d'humidité exceptionnellement élevé, du salpêtre sur les murs, de la moisissure sur les livres et le mobilier qui se gondole ! Sans parler bien sûr des risques sur la santé des agents dont

mutation » comprenez « en chantier permanent », tout juste à la sortie du boulevard périphérique mais encore sur Paris ! C'est un bâtiment ultramoderne de verre, de béton et d'acier, comme on en voit dans tous les quartiers de bureaux. Haute qualité environnementale, ce qui n'empêche ni la climatisation de tomber en panne ni les nuisances sonores dues à la circulation. Il est évident que de passer d'un hôtel particulier XVIIIème en plein coeur du Marais au centre de Paris, à un quartier d'affaire en devenir en bordure du périph', ça peut faire un choc et on le comprend ; mais s'il n'y avait que ça... L'intérieur ressemble à un bunker, aussi bien dans la déco (moquette grise, murs gris ou blanc, lumière artificielle style « néon »...) que dans les accès (pass



certain ont déjà déclarés être atteints de troubles respiratoires ! Les travaux devraient cependant reprendre sous peu. A Gramont, Maison, Cadillac, Beaulieu, des travaux très lourds sur les réseaux électriques et la détection ont pu parfois entraîner des fermetures. A Rambouillet, la sécurité des berges dans le domaine a été renforcée. A Châteaudun, les planchers ont été refaits, mais la portance est insuffisante ! Une nouvelle étude doit être commandée. A Aigues-Mortes, l'ascenseur a enfin été mis aux normes (depuis le temps !). A Angers, un nouveau comptoir de vente a été aménagé.

### Bilan de l'installation des agents du siège dans les nouveaux locaux situés porte des Lilas

Pour ceux qui ne connaissent pas le nouveau siège du CMN, l'immeuble « Domino » est donc situé porte des Lilas, dans un quartier « en pleine

magnétique obligatoire pour entrer, sortir, aller à la cantine...). On interdit même aux agents d'égayer quelque peu leurs bureaux (pas de poster ni d'affiche aux murs), le seul élément toléré est le bon vieux ficus indémodable. Autrement dit, c'est sinistre à souhait !

Contrairement à ce qui avait été dit, il n'y a pas de locaux de jour ni aucun lieu de convivialité, tout juste une machine à café et un distributeur de friandises dans le couloir. L'accès au jardin est interdit alors qu'on nous avait initialement affirmé le contraire. La cantine étant située dans l'immeuble, vous y entrez le matin pour n'en ressortir que le soir, sauf si vous êtes fumeur, auquel cas vous serez contraint de redescendre et de sortir du bâtiment à chaque pause clope.

La cantine justement, on peut la résumer en deux mots : c'est cher et dégueu

! Peut-être pas autant que dans vos souvenirs de cantine d'école primaire mais presque ! D'aucuns vont sans doute me reprocher de n'y être jamais allé et d'affirmer sans connaître. Certes. Cependant il faut savoir que deux entreprises présentes dans le même immeuble ont récemment mis fin au contrat avec le prestataire. C'est quand même un signe ! Mais rassurez vous, grâce à l'intervention de notre omni-présidente, le chef cuisinier a été changé et, de fait, les repas semblent un peu moins mauvais qu'à l'accoutumée. On la savait femme d'influence et de réseau, mais pas à ce point là !

De nombreux agents on vu leur temps de transport en commun doubler, car il n'y a qu'une seule ligne de métro (la 11)



et une seule ligne de bus. Quant aux véhicules personnels, n'y pensez pas, il n'y pas de parking prévu (sauf peut-être pour la Présidente) et il est quasi impossible de stationner. Quant aux agents amenés à effectuer des déplacements professionnels, dans les monuments de banlieue, il faut désormais prévoir la journée ! Et pour se rendre en région, il faut toute une expédition avant de rejoindre l'une des grandes gares parisiennes ; autant partir directement de chez soi ! C'est d'ailleurs ce que nous a répondu la direction !

Bien entendu, il y avait encore beaucoup à dire sur les conditions de travail et de sécurité aux Lilas, sur l'aménagement et l'implantation des bureaux, le mobilier, la climatisation, l'isolation phonique, l'archivage, l'absence de registre d'observation... Nous n'avons obtenu aucune réponse, la Présidente se contentant de renvoyer l'examen de la

question au CHS Paris auquel d'ailleurs elle ne siègera même pas ! La CGT ne se résignera pas pour autant, nous reviendrons à la charge dès le prochain CHS et s'il faut, d'ici là, intervenir de façon ponctuelle, les agents savent où nous trouver, nous répondrons toujours présent.

### Travaux d'aménagements à l'hôtel de Sully

Parallèlement au déménagement porte des Lilas, il était prévu d'importants travaux de réhabilitation à l'hôtel de Sully afin, nous dit-on, d'améliorer les conditions de travail des agents restés sur place. Il était question, dans un premier temps, de rafraîchir les peintures et les sols, avant d'entamer des travaux plus importants. La Présidente parlait

notamment d'aménager des locaux de jours, de supprimer certaines mezzanines et de rendre les bureaux existant plus spacieux et plus confortables. Il était aussi question de rendre à Sully son caractère d'hôtel particulier XVIIIème en l'ouvrant en partie à la visite et par la même occasion mettre dehors le Jeu de Paume qui occupait un fort bel espace d'exposition. Après la restauration des façades et de la chambre de la duchesse, c'est donc au tour des bureaux et les personnels subissent déjà un vaste chambardement.

Car le grand jeu des chaises musicales a commencé ! Depuis début mai, les agents de Sully sont transborder d'un lieu à l'autre et du jour au lendemain sans qu'on leur demande leur avis. Ainsi, la Direction Scientifique se retrouve dans le bâtiment de l'Orangerie (destiné à terme à devenir un restaurant, mais ce n'est plus un secret pour personne

!). L'administration des monuments de l'île de la Cité a été déplacé de l'avenue Victoria à l'hôtel de Sully dans les anciens locaux du service informatique, en attendant de rejoindre (quand ?) les locaux situés rue de Turenne où loge actuellement le service photos, qui doit lui même déménagé dans les anciens bureaux de l'agence comptable, elle même partie aux Lilas ! La Direction du Développement Culturel se retrouve à Saint-Germain l'Auxerrois à la place de la DMO. Quant à la Présidence et la Direction Générale, elles font le grand écart entre les deux sièges.

Où en est-on exactement dans ces travaux ? Dans l'avancement du projet ? Quel est le calendrier ? Impossible de le savoir car, comme d'habitude, c'est la loi du silence qui règne à l'hôtel de Sully. Le 12 mai dernier, les organisations syndicales étaient conviées à une « réunion d'information » alors que depuis plus d'une semaine les agents avaient déjà la tête dans les cartons ! Un peu tard pour nous informer ! Par ailleurs, n'aurait-il pas été préférable de convoquer en amont, plusieurs réunions de service afin de faire le point régulièrement et sereinement avec les personnels concernés, mais aussi discuter de la future implantation des bureaux et du mouvement des agents ? Cette logique doit certainement échapper à la direction qui, comme d'habitude, agit dans l'opacité la plus totale.

N'est-ce pas, en principe, dans les attributions du CHS de débattre de ces questions ? Toujours est-il que la Présidente nous a encore une fois renvoyé au CHS Paris sans nous donner plus de réponses.

### Retour sur le CHS exceptionnel concernant la souffrance au travail au siège

Le 17/12/09 dernier s'est donc tenu un CHS exceptionnel sur la souffrance au travail au siège, faisant suite aux nombreuses alertes données par les organisations syndicales depuis plus d'un an sur la dégradation du climat psychosocial à l'hôtel de Sully. Suite à la visite d'une trentaine d'agents, la médecine de prévention avait alors rendu un rapport accablant pour la direction de l'établissement. L'intersyndicale CGT-CFDT a alors fait plusieurs propositions afin de trouver des solutions et de mettre un terme à cette souffrance. Nous avons alors proposé de mettre en place des groupes de parole hors hiérarchie et encadrée par la médecine de prévention afin que les agents puissent

venir exprimer leur mal-être. L'intervention d'acteurs extérieurs à l'établissement composés de sociologues et/ou de psychologues du travail afin de pousser plus loin l'analyse et mieux comprendre les mécanismes qui ont conduit à cette situation. Nous avons également demandé à ce que nous soit communiqué un bilan des arrêts de travail ainsi qu'un état des postes vacants suite aux nombreux départs, afin de mettre en exergue un *turn-over* de plus en plus inquiétant. Malheureusement, la direction n'a retenu aucune de nos propositions et en lieu et place d'un véritable débat que nous réclamions, ce CHS s'est transformé en une simple présentation de trois consultants extérieurs déjà sélectionnés pour intervenir dans le cadre de la souffrance au travail, sans même que les personnels aient eu leur mot à dire.

Au cours de ce CHS central, nous avons donc voulu revenir sur cette question. Tout d'abord afin de dénoncer la méthode. Comme d'habitude, pas de concertation, manque de réflexion, il faut faire vite pour prendre tout le monde de cours. Un vrai bulldozer ! Certes, la Présidente a fini par reconnaître du bout des lèvres, la souffrance au travail au siège, elle n'avait d'ailleurs guère le choix ; mais au delà du constat extrêmement sévère dressé par la médecine de prévention, aucune analyse, aucun diagnostic et surtout, aucune remise en cause. On se contente d'imposer à tous les agents des espèces de « stages », afin de leur faire « *accepter le changement* » et leur « *expliquer* » la nouvelle organisation. Aussi efficace qu'un emplâtre sur une jambe de bois, il y a fort à craindre que le remède soit pire que le mal, surtout si ces « stages » sont rendus obligatoires et ce n'est pas faute d'avoir mis en garde la Présidente.

Méthode de management extrêmement brutale qui conduit à une dévalorisation du travail des agents. Aucune critique, même constructive, n'est admise (« *on ne revient pas sur une décision* »). Déresponsabilisation voire infantilisation des agents réduits à de simples exécutants, sans aucune initiative (« *vous n'êtes pas là pour penser* »). Climat de terreur permanent érigé en véritable système avec des menaces à peine voilées de licenciement, des mises au placard et stigmatisation de certaines personnes et de certains services en particulier. Une organisation du travail qui multiplie les niveaux hiérarchiques intermédiaires destinée à accentuer la pression sur les salariés. Un stress per-

manent qui se répercute en cascade à tous les niveaux de la hiérarchie depuis le sommet jusqu'à la base avec des répercussions qui vont bien au delà des services du siège. Surcharge de travail dû, en partie, au sous-effectif mais aussi aux exigences toujours croissantes. Des objectifs impossibles à atteindre dans les délais impartis. Tout doit être fait dans l'urgence et la gestion des priorités est plus que douteuse... Mais si les causes du malaises sont bien connues, elles n'ont jamais été clairement exprimées. Surtout la Présidente refuse catégoriquement de se remettre en cause. Si les agents souffrent, c'est qu'il n'ont pas compris le sens de sa réforme. Alors qu'elle s'attache chaque jour et pour le bien de tous à défendre corps et âme notre établissement ! D'ailleurs, « *la souffrance ne fait-elle pas partie de la vie* » ? **Voilà, en très résumé, le genre de discours nauséux qui nous a été servi.**

Aucune réponse, aucune autre information ni aucun dialogue constructif sur ce sujet. On sait seulement que les fameux « stages » n'ont pas encore officiellement commencés. Il semblerait pourtant que les membres du comité de direction élargi (directeurs et chefs de départements) aient été fortement invités à participer à un séminaire de deux jours qui, d'après certains échos s'apparentait plus à une séance de lavage de cerveau !

### Points pour information

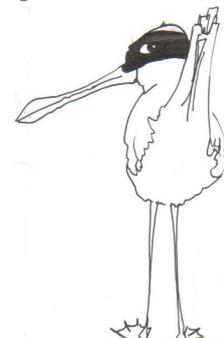
La Présidente ayant mieux à faire, le reste des points a donc été expédié en quatrième vitesse. Concernant **l'amiante**, 70% des diagnostics ont été réalisés. Pas de risque majeur car il y a très peu d'amiante dans nos monuments. La plupart du temps il est présent dans des matériaux solides et non dégradés dont il convient de surveiller l'évolution et de signaler en cas de travaux. Pour **le plomb**, 18% seulement des diagnostics ont été réalisés pour vérifier la présence de plomb dans l'eau (canalisations) et 51% pour les revêtements (peintures...) ; désormais un diagnostic est systématiquement établi lors des travaux. Pour **les vérifications électriques**, 62% des monuments ont été diagnostiqués. Les mises aux normes sont bien souvent des opérations lourdes, l'objectif étant à terme la réfection totale de tous les circuits électriques des monuments. Concernant **le radon** (gaz radioactif présent dans certains monuments), un marché national doit être passé afin de lancer prochainement la phase d'étude.

Sur les **formation hygiène et sécurité**, le nombre d'agents formés au secourisme reste encore trop faible et le recyclage tous les trois ans n'est pas systématique, le CMN se doit de faire un effort particulier dans ce domaine. L'installation des défibrillateurs automatiques a également donné lieu à une formation, malheureusement tous les agents n'ont pu y participer.

Sur l'animation du **réseau ACMO**, l'accent sera mis sur le Documents Unique d'Evaluation des Risques (DUER pour les intimes). L'action sur les fiches de données de sécurité est à poursuivre, de même que les action pour la prise en charge des risques liés à l'alcool.

Le groupe de travail sur **les ambiances thermiques** réclamé à grands cris va enfin voir le jour, une première réunion étant prévu en octobre. Il sera composé de représentants de la DRH, de la DMO, des organisations syndicales et du médecin de prévention. Le but étant de réfléchir à la mise en œuvre des préconisations en matière de chaud, de froid, de courant d'air, de travail en extérieur... Deux monuments « témoins » feront dans un premier temps l'objet de ce travail : l'Arc de Triomphe et la cité de Carcassonne.

Enfin, **sur les accidents de services** survenus en 2009, 53 accidents sont à déplorés contre 71 en 2008, le taux de gravité reste stable en raison d'une augmentation du nombre de jours d'arrêts. Le domaine de Saint-Cloud et le siège sont les sites les plus touchés avec 6 accidents chacun (soit 15% du total). Viennent ensuite Salses, Angers, les grottes de la vallée de la Vézère et la Panthéon où l'on a dénombré 2 accidents pour chaque site. 19 autres monuments n'ont déclaré qu'un seul accident. Comme toujours, la première cause des accident (44 %) reste les chutes, viennent ensuite les heurts (18%), puis les manutentions (9%). Au delà du simple constat, peut-être que l'administration devrait un peu plus se pencher les préconisations à mettre en œuvre et sur une véritable action de prévention.



# CHS Paris : Entre «inchangé» et «provisoire»

## Arc de Triomphe

Les projets des nouveaux aménagements de la billetterie (et billetterie provisoire) et des postes de contrôle nous ont été présentés lors de ce CHS mais finalement ce dernier ne s'est prononcé, favorablement, que sur les plans de la billetterie pérenne, sous réserve des quelques modifications que pourrait y apporter le médecin du travail concernant le traitement de l'air et l'ergonomie.

D'autres réunions doivent avoir lieu avec le personnel du monument pour élaborer des plans plus précis de la billetterie provisoire (afin que celle-ci ne ressemble pas à celle de la Sainte-Chapelle, voir plus loin) et des contrôles. A ce sujet un CHS spécial sera reconvoqué début septembre, les travaux devant commencer après les Journées du Patrimoine.

La nouvelle billetterie sera située au même endroit que l'actuelle, mais grande nouveauté pour l'Arc de Triomphe, elle sera informatisée (écran tactile + clavier) ; les caissiers bénéficieront de vestiaires, d'un espace de travail et de circulation plus importants, d'un coin « kitchenette » et d'un bureau de régie plus fonctionnel.

En ce qui concerne le renforcement du poste de contrôle des sacs, les élus ont suggéré que soit mise en place une installation provisoire à l'abri des intempéries durant les travaux mais la direction ne voit aucune solution à l'heure actuelle, toutefois l'administrateur s'est engagé formellement à ne pas laisser les agents travailler cet hiver dans les conditions actuelles (une table de camping exposée aux courants d'air et aux intempéries).

## Conciergerie

De petits aménagements seront faits dans la billetterie cet automne lors de l'installation de l'exposition « Monuments Cinéma », par ailleurs, il sera testé une nouvelle installation pour le contrôle des billets durant cette exposition.

L'inspecteur Hygiène et Sécurité a fait une visite du monument et son rapport est édifiant, constatant une certaine dégradation des conditions de travail des agents :

le local de jour sert à la fois de salle

de repos, de cuisine, de bureau, de vestiaires, le tout dans à peu près 15 m<sup>2</sup>, et pour un nombre d'agents très important (agents d'accueil et de surveillance, agents de détection, équipe de billetterie et de comptoir de vente, services technique et administratif).

**Suite au déménagement** de l'avenue Victoria, de nouveaux bureaux ont été créés dans la tour d'argent, ce qui amène à cinq le nombre de postes de travail regroupés dans cet espace.

**L'agent effectuant la détection** des sacs joue les équilibristes dans un escalier, l'inspecteur IHS suggère l'installation d'une sorte de podium amovible qui permettrait de planifier l'espace.

Pour prévenir **de nouvelles chutes**, une rampe sera installée dans l'escalier conduisant de la salle des gens d'armes à la rue de Paris

Il est prévu prochainement que les gros trous qui ont été faits dans le local technique soient rebouchés et que les anciennes cuisines soient désencombrées.

## Sainte-Chapelle

Si tout va bien, de nouveaux locaux de jour devraient être inaugurés fin juin et une nouvelle billetterie fin juillet, en attendant, les agents souhaitant prendre une pause ou se rendre aux toilettes doivent trouver le courage de monter via des escaliers des plus rudimentaires dans un algeco de chantier.

Pour les caissiers, c'est encore mieux, en effet, une billetterie provisoire a été installée à l'entrée du monument. Ceux

qui ont vu les films « Camping 1 et 2 », ou ceux qui connaissent les belles baraques à frites du Nord de la France, n'auront aucun mal à imaginer à quoi peut ressembler cette billetterie provisoire : c'est une petite caravane blanche, entourée de parasols. Lorsqu'il fait chaud, elle peut faire office de sauna, et lorsqu'il pleut, elle peut servir de cabine de douche.

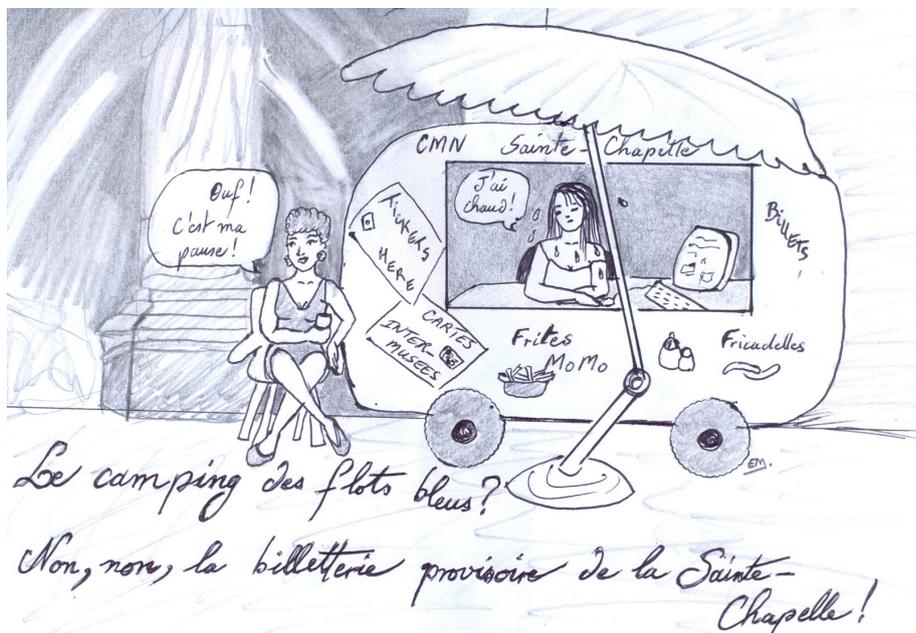
Les conditions de sécurité sont optimales, les caissiers devant travailler la porte ouverte pour ne pas mourir de chaud, une climatisation ayant bien été prévue, mais installée « sur » les jambes des caissiers. Le petit monnayeur amovible suspendu à une petite fenêtre peut permettre à n'importe qui de passer sa main dans la caisse.

La médecine du travail devrait se rendre sur place afin de mesurer la gêne occasionnée par les travaux de restauration des verrières qui produisent énormément de poussière... après la caravane et les parasols, normal qu'il y ait la plage de sable ... (pas tout à fait) blanc !

Les barrières en bois conduisant vers la sortie vont être réparées car elles devenaient trop instables.

Il est programmé la création d'un sas en chapelle basse afin d'améliorer un tant soit peu les ambiances thermiques dans ce monument particulièrement difficile.

Une étude est également programmée pour revoir l'emplacement du comptoir. Il s'agirait d'installer, toujours en chapelle basse, une sorte de noyau cen-



tral dans lequel figurerait à la fois un espace comptoir et le poste de contrôle des billets. Toutefois, l'emplacement actuel du contrôle permet aux agents qui sont à ce poste d'empêcher les visiteurs d'entrer par la sortie du monument et de repérer les groupes scolaires avant qu'ils ne pénètrent au sein du monument, tout ceci ne sera plus possible si le contrôle se retrouve au cœur de la chapelle.

### Notre-Dame

Le gros dossier sur Notre-Dame actuellement est le futur aménagement de la billetterie dans ce qui est actuellement le comptoir de vente (salle haute de la tour nord). Il s'agirait cet automne, de mettre en place une installation provisoire en attendant un projet général au CMN qui viserait à uniformiser les comptoirs de vente de tous les monuments (2012).

Ce projet de regrouper la billetterie et le comptoir dans un seul et même espace n'a rien de nouveau puisqu'on en parle depuis déjà bientôt trois ans (rappelez-vous qu'un projet a même déjà été voté en CHS). Toutefois, il s'agit à présent d'une vision des plus minimalistes (plans retrouvés dans des archives datant de 1967!) : moins d'objets à vendre, moins d'encombrement dans cette salle, et surtout, moins d'agents ! En effet, le travail fait par trois à quatre agents par jour, se trouvera concentré dans le meilleur des cas sur deux personnes, voire sur une seule, qui devra donc assumer en même temps : l'encaissement du droit d'entrée, la vente des articles de comptoir, les renseignements aux éventuels acheteurs et aux visiteurs, la réception des livraisons, le standard. La gestion des flux qui s'effectue aujourd'hui au niveau du comptoir par des agents de comptoir sera alors confiée à un agent d'accueil et de surveillance, dégarnissant ainsi leurs effectifs. Mais, comme nous l'a rappelé la direction, il s'agit là d'un problème de CTP, vous aurez donc la suite de ces palpitantes aventures dans le compte-rendu du CTP.

Grande nouvelle ! Les protections des postes de travail exposés aux intempéries sur le reste du circuit, devraient être réaménagées (cette fois-ci correctement espérons-le) pour l'hiver prochain.

En ce qui concerne le raccordement en eau du bureau de la régie, une nouvelle étude doit être faite afin de permettre de faire passer l'eau par la tour nord directement au lieu du projet actuel qui ferait venir l'eau de la Tour Sud avec deux surpiquages et toutes les complications que cela occasionne en hiver (canalisations qui gèlent). Il faudra donc être encore patient...

### Le Panthéon

Bonne nouvelle : l'administrateur a demandé et obtenu qu'un crédit soit alloué directement au monument afin de remédier rapidement à des petits aménagements : installer une rampe d'accès aux locaux du personnel, changer le ballon d'eau chaude dans ces mêmes locaux, y installer un détecteur de présence...

Les élus ont signalé le très mauvais état et l'archaïsme de l'ensemble du mobilier de la billetterie et du comptoir de vente. L'administration nous a répondu qu'une étude est actuellement lancée sur une douzaine de comptoirs, toujours dans cette idée d'uniformisation dont nous parlions à propos de Notre-Dame, le comptoir du Panthéon fait partie des douze.

Il y aura donc forcément de nouveaux meubles tout beau tout neuf, mais quand ? On nous parle de 2011-2012.

Les ondulateurs des caisses qui faisaient ressembler celles-ci à des installations de la NASA ont été changés dans les jours suivant le CHS.

En ce qui concerne le grand projet de création de locaux de jour à l'intérieur du monument (et non plus en algecos) c'est un projet qui est toujours en discussion avec le ministère (il faut des sous).

### La Chapelle Expiatoire

On enlève actuellement les échafaudages après plusieurs années de travaux.

Neuf panneaux ont été installés à l'attention des visiteurs pour leur donner un petit aperçu historique du quartier, du site, du circuit de visite, etc...

### Palais-Royal

S'il est un monument sur Paris où les conditions de travail sont loin d'être simples, c'est bien le Palais-Royal :

Trois déménagements en moins de deux ans, tous les problèmes inhérents à cette copropriété des plus complexes entre Conseil d'Etat, Comédie-Française, propriétaires particuliers, restaurateurs, commerçants, ... Un gros chantier de restauration s'installant aux quatre coins de la colonnade et en particulier tout autour du poste de contrôle, qui est aussi le local des agents, accompagné de toutes les nuisances que l'on peut imaginer : manque de lumière due à l'installation d'échafaudages opaques, bruit, poussière, etc... Perte de l'encadrement intermédiaire contraignant une fois de plus les personnels à se débrouiller « tout seuls ». Le médecin du travail est allé rencontrer les agents dans un contexte de souffrance au travail. Une restitution de son rapport sera faite au prochain CHS.

Malgré tout cela, les agents d'accueil-surveillance et la secrétaire administrative font preuve d'un grand professionnalisme et d'un réel attachement à leur site.

### Conclusion :

Le CHS ayant été convoqué de 9h30 à 14h00, et l'examen de ces sept monuments ayant duré jusqu'à 13h00, il ne nous a pas semblé pertinent de pouvoir aborder toute la problématique du déménagement-réaménagement de l'Hôtel de Sully de façon sereine et complète en une heure.

Un autre CHS a donc été convoqué le 25 Juin toute la matinée pour traiter ce sujet. Par ailleurs, **la prochaine visite CHS a été programmée pour la Porte des Lilas.**

## Suite du CHS Paris : «Deux et deux font cinq»

Le 25 juin dernier s'est tenu la suite du CHS Paris. Il faut dire que dans son immense générosité, le Directeur Général nous avait royalement accordé une demi heure à la fin de la séance précédente (le 10 juin) afin de débattre de

sujets aussi futiles que : l'installation des agents du siège dans les nouveaux locaux situé porte des Lilas, les travaux de réaménagement de l'hôtel de Sully et enfin, la souffrance au travail dans les services du siège. Bien évidemment,

nous avons fait savoir qu'il était hors de question pour nous de traiter de ces sujets par dessus la jambe, nous avons donc exigé et obtenu, qu'un nouveau CHS soit convoqué spécifiquement sur ces questions.

## **Installation des agents à portes des Lilas**

Immeuble HQE (haute qualité environnementale...), des conditions de travail de rêve, (11 m<sup>2</sup> par agent, restauration collective...) voilà comment la direction s'est efforcée de vendre le projet aux agents mais le réveil fût rude et brutale... le contraire eut été étonnant. Bien que le Directeur Général affirme qu'il n'y aura pas de « densification » des espaces de travail, on peut déjà constater une tendance à faire que certains bureaux prévus pour quatre accueillent en fait cinq agents ! Autrement dit pour l'administration, deux et deux font cinq ! Nous avons donc demandé que les ratios de surface soit recalculés; l'administration n'a pas daigné nous répondre. D'après la DRH, l'effectif cible est presque atteint, 192 agents sur 200 auraient déjà rejoint porte des Lilas, sachant que l'équipe de la DMO n'est toujours pas au complet. On peut donc craindre dans un avenir très proche une réduction des espaces et une nouvelle dégradation des conditions de travail des agents. Par ailleurs, il subsiste encore de nombreux problèmes d'implantation sur lesquels la direction refuse toujours de se pencher.

Les conditions de travail, justement parlons-en ! Car l'immeuble a beau être flambant neuf et ultra-moderne, il n'en subsiste pas moins les éternels problèmes et soucis que l'on rencontre au quotidien dans tous les sites. La climatisation ne fonctionne pas bien, les stores des fenêtres sont défectueux et l'entreprise qui en assurait la maintenance a fait faillite... Les salles de réunions sont mal ventilées et mal éclairées. Les lampes d'appoint dans les bureaux sont inadaptées (phénomène d'éblouissement). L'isolation phonique est mal conçue, on entend même l'ascenseur dans certains bureaux ! Discrétion assurée ! Les extincteurs ont été livrés 15 jours après l'installation des agents, heureusement qu'il n'y a pas eu de départ de feu dans l'intervalle ! D'ailleurs, ils ne sont toujours pas fixés et certains ne sont pas signalés. Dans les sanitaires, les miroirs tombent tout seul (il faut dire qu'ils étaient accrochés avec du double face !) mais l'administration nous assure avoir réglé le problème en renforçant les fixations espérons le...

Concernant le mobilier, une commande supplémentaire a été effectuée, car il faut dire que mis à part un bureau, un siège et une armoire, les personnels n'ont pas vraiment été gâtés ! Il manquait notamment des caissons de ran-

gement, des éléments bas (pour éviter que le courrier ne traîne par terre...), et des casiers supplémentaires (pour éviter que les bannettes ne soient installées dans le couloir en équilibre sur des ramettes de papiers !). Les tables sont trop petites, si bien que les agents préfèrent aller travailler dans les salles de réunions Et pas question d'acheter des retours de bureaux comme le demandent les agents.

L'espace entre les armoires de stockage est trop étroit (70 centimètres) et dès qu'un battant est ouvert, le passage devient impossible (à moins d'être très TRES maigre). Par ailleurs, certains services ont des besoins spécifiques comme des armoires sécurisés pour y stocker des documents confidentiels par exemple.

Comme on l'a déjà dit plusieurs fois, la cantine n'est vraiment pas terrible (c'est le moins qu'on puisse dire !) cependant, il semble qu'il y ait eu une légère amélioration (?) depuis que le chef cuisinier a été remplacé. Notre proposition de mettre en place un comité d'usagers n'a malheureusement pas été retenue, car la direction nous assure faire le point mensuellement avec le prestataire. Dommage cela aurait été une bonne occasion pour les agents de s'emparer d'un sujet qui les concerne directement.

Les machines à café et distributeurs de friandise ont été installés, ainsi que des fontaines à eau (fraîche ET chaude), il aurait cependant été préférable que soit aménagé un véritable lieu de convivialité de type local de jour plutôt que ces soit disant « espaces détente » au milieu des couloirs !

Enfin, le registre hygiène et sécurité est désormais disponible après des services généraux. Nous invitons bien évidemment tous les agents à se saisir de cet outils et ne pas hésiter à le renseigner afin de faire remonter en CHS tous les problèmes qu'il rencontrent en matière de condition de travail.

## **Travaux de réaménagement de l'hôtel de Sully**

Au CHS central du 1er juin dernier, la Présidente avait refusé de répondre à nombre de nos questions concernant l'hôtel de Sully, nous renvoyant systématiquement au CHS compétent nous avons donc remis le couvert au CHS Paris. L'administration, a cette fois, daigné nous fournir quelques éléments de réponse, sans toutefois nous donner toutes les informations espérées. Alors

que les agents des services ayant vocation à rester à Sully ont été provisoirement « déménagés » courant mai dans la précipitation et l'inorganisation la plus totale (aucune information, pas de concertation, pas de consultation du CHS...) on nous apprend au cours de cette séance, que les travaux prévus en juillet sont repoussés, au mieux, au mois d'août. En effet, le CMN est toujours en attente des autorisations de travaux délivrées par le Ministère, qui ne semble pas vraiment pressé ni tout à fait d'accord avec les projets de la Présidente, notamment concernant le cloisonnement de la grande salle Deuzeuse et le nouvel accès pour personnes à mobilité réduite.

La première étape de ces travaux concerne la démolition des mezzanines afin, nous dit-on, de rendre aux pièces leur volume initial, mettre en valeur certains décors et aussi améliorer les conditions de travail des agents. Dans un deuxième temps, les réseaux électriques et informatiques (câblage) doivent être entièrement revus et réhabilités. Enfin, le rafraîchissement des peintures et des sols est également prévu.

Les travaux devraient se dérouler en trois phases d'environ trois mois, correspondant à différentes zones d'intervention. Compte tenu des retards et des délais, on peut donc aisément parier sur une période de plus d'un an de travaux ! La zone 1 concerne l'aile est ainsi que les sous-sols et le rez-de-chaussé de l'aile ouest. La zone 2, les niveaux 1 et 2 de l'aile ouest. Enfin la zone 3 les locaux situés rue de Turenne. Pendant la durée des travaux, les différentes directions vont donc être amenées à déménager provisoirement. La direction scientifique s'est déjà installée dans l'Orangerie, la DREC (direction des relations extérieures et communication) a été relogée au premier niveau de l'aile ouest. Le centre de documentation devrait partir à Sully Morland et la DDCP (développement culturel) à Saint-Germain l'Auxerrois. Quant à la DRH, elle devrait faire l'aller-retour entre l'aile est et l'aile ouest. La cour sera divisée en deux parties et accueillera la zone de chantier (algecos, matériel...) pendant toute la durée des travaux.

L'effectif total de l'hôtel de Sully après travaux sera de 120 agents d'après le DMO et de... 140 agents d'après la DRH ! Espérons que leurs violons soient accordés d'ici là au risque de se retrouver dans une situation quelque peu problématique ! Si on sait d'ores

et déjà que l'administration des monuments parisiens (anciennement située avenue Victoria et rue Vernet) rejoindra les locaux rue de Turenne, on ignore encore dans quelle configuration. La direction nous affirme que tous les autres services retrouveront leur emplacement d'origine. Nous avons tout de même demandé d'une part qu'un projet précis et complet nous soit présenté en CHS et d'autre part, qu'au moins une réunion de travail soit organisée en amont, afin de définir précisément les besoins des agents en terme d'espaces de travail et d'implantation de bureau. Pour l'instant, aucune réponse de l'administration.

### **Souffrance au travail**

Là encore, la Présidente a très habilement escamoté la question lors du CHS central du 1er juin. En lieu et place des réponses concrètes que nous étions en droit d'exiger, elle nous a servi un discours lénifiant sur elle même, « seul chef d'établissement à avoir reconnu la souffrance au travail » ce qui d'ailleurs est faux, et sur « la défense du CMN »

qu'elle s'évertue à mener dans un contexte on ne peu plus difficile. Car tout n'est pas rose dans notre monde, d'ailleurs, comme elle le dit si bien, « la souffrance fait partie de la vie ». Ce genre de propos est bien évidemment inacceptable et scandaleux, car ils sous entendent que désormais la souffrance est érigée en mode de fonctionnement. La présidente devra donc en répondre, car la CGT a bien l'intention d'alerter la tutelle en portant cette question au prochain CHS ministériel.

Ce qui ne nous a pas dispensé par ailleurs de revenir à la charge lors de ce CHS Paris, en insistant une fois de plus sur la rapport accablant de la médecine de prévention qui pointe clairement les trois facteurs de cette souffrance à savoir : les méthodes de travail découlant de la réorganisation des services du siège, le mode de management et le déménagement à porte des Lilas. Au delà de ce constat, la direction refuse toujours de pousser plus loin le diagnostic et l'analyse, il n'est pas question de remettre en cause les méthodes de la

Présidente que le Directeur Général a défendu corps et âme.

Seule réponse de l'administration « il faut libérer la parole des agents » répété en boucle tel un leitmotiv qui tient plus de la méthode coué que d'une réelle volonté d'en sortir. Parmi les trois intervenants extérieurs qui nous avait été présenté lors du CHS spécial souffrance du 17 décembre 2009 pour le moment un seul (l'entreprise Théâtre à la carte) à commencer à opérer. Le comité de direction élargi a ainsi été « invité » à venir participer à un séminaire de deux jours, avant que le reste des agents y passe (courant septembre ?).

A ce stade, face à la surdité, pour ne pas dire la mauvaise fois caractérisée de la direction, nous avons préféré interrompre la séance. Nous avons donc quitté la réunion prématurément afin d'exprimer notre profond désaccord quant à la méthode voir à la récupération partisane que la direction fait de cette grave question de souffrance au travail.

## **CHS sud-est du 22 juin** **« Que d'eau ! Que d'eau ! »**

Ce cher Maréchal de Mac-Mahon n'aurait pas été en reste s'il avait assisté à ce CHS ! Vous avez tous vu le tableau « Le Radeau de la Méduse » de Géricault ? Alors, vous n'aurez aucun mal à imaginer le déroulement de ce CHS. En effet, lorsque nous sommes tous rentrés dans la salle (à Aix-en-Provence) vers 9h30, nous fûmes tous interpellés par le nombre de serpillères agglutinées le long des murs. Au fur et à mesure que la journée s'est écoulée (fin du CHS à 18h00) nous n'avons pu que constater la montée des eaux. En effet, un défaut dans l'infrastructure du bâtiment qui nous abritait fait que l'eau de pluie (accumulée depuis plusieurs jours) ruissele le long des murs ! Certains d'entre nous en ont fait les frais lorsqu'ils ont vu leurs vêtements ou leurs bagages prendre l'eau comme de vulgaires éponges. Avec un peu de chance, le prochain CHS Sud-Est se tiendra de nouveau à Montpellier sinon nous ne répondons plus de rien !

Seule la CGT était présente en tant qu'organisation syndicale à ce CHS à Aix-en-Provence.

Le procès-verbal de la séance précé-

dente a été approuvé à l'unanimité ainsi que le compte rendu du CHS du 24 septembre 2009. Nous avons également voté pour le règlement intérieur. Et enfin, le vote a été unanime sur le transfert des monuments des régions Auvergne et Rhône-Alpes au CHS Centre et Est afin d'alléger la liste des monuments traités en CHS Sud-Est.

### **Villeneuve-Lembron**

Le Directeur de la Maîtrise d'Ouvrage représente l'administrateur de ce monument absent à la réunion. Il commente les aménagements en cours de l'aile Ouest du Château. Les deux grandes salles du 1<sup>er</sup> étage seront aménagées : la 1<sup>ère</sup> servira de bureau à l'administrateur mais aussi de salle de réunion. La 2<sup>ème</sup> sera aménagée pour les agents du site en salle de repos mais pouvant aussi servir de bureau. Ces travaux semblent être une amélioration notable des conditions de travail des agents de Villeneuve-Lembron qui, jusqu'à présent, ne disposaient pas de réels locaux de jours. Toutefois, les élus CGT ont préféré s'abstenir lors du vote de ces travaux car le dossier n'était pas suffisamment clair, il a fallu se faire expliquer les plans en séance. Deux autres

chantiers vont être faits : Etude sur la solidité des planchers. Étude et travaux pour limiter les infiltrations d'eau dans le monument. Mesure de Radon prévue. Diagnostic amiante, plomb, passe foudre. Réflexion sur l'espace des écuries pour accueillir le public.

### **Aulteribe**

Travaux prévus sur le paratonnerre. Suite à un glissement de terrain à proximité du château un premier rapport a été réalisé sur les problèmes hydrologiques et hydrographiques. Malgré des travaux réalisés sur la terrasse des infiltrations persistent. Constatation du manque de chauffage et du mauvais éclairage de la boutique. Il manque une rampe d'accès dans l'escalier de la chapelle. La DMO va pouvoir grâce à des crédits patrimoniaux sur chaque monument réaliser les petits travaux. Un premier bilan sera fait au 30 juin de cette année pour ajuster l'enveloppe de ce monument.

### **Chareil-Cintrat**

Depuis le dernier CHS, une main courante a été posée dans l'escalier du château, des câbles tendus ont été mis en place sur la terrasse pour en sécuriser

l'accès et l'on a commencé à restaurer les nez de marches défectueux. L'installation d'un éclairage de sécurité est en cours.

### **Fréjus**

Un administrateur de la région a pris l'intérim de ce monument. Suppression d'un nouveau poste d'administrateur. Et de deux pour la région PACA. Les travaux concernant la couverture de la galerie ne sont pas achevés. Retard sur le calendrier des travaux. Pose d'un garde-corps pour interdire l'accès du public. Le bureau du régisseur devrait être aménagé dans l'ancien local de jour à l'étage ainsi qu'un autre bureau ou une salle de réunion. Un aménagement permettra au régisseur de ne pas traverser l'espace réservé au public. L'espace boutique et du droit d'entrée est vétuste. Un concours va être lancé d'ici un an. Mais quelques améliorations pourront être faites d'ici là. Au sujet du contrôle d'amiante une partie a été réalisée.

### **Mont-Dauphin**

Le marché pour démonter le plancher de la « poudrière » est passé. L'entreprise doit nettoyer la poudre entre les deux couches de plancher afin de sécurisé le lieu.

### **Thoronet**

Suite à la catastrophe naturelle qui a touché le Var dans la semaine du 17 juin, 40cm de boue dans l'accueil du monument ont du être nettoyer par les agents du Thoronet. Le site s'est retrouvé privé d'électricité et de téléphone pendant deux jours. Le monument n'a toujours pas à ce jour de câblage informatique. Problème d'écoulement des eaux usées des toilettes du public dans le bâtiment d'accueil. Il est prévu en attendant de gros travaux sur les canalisations de faire venir une entreprise d'assainissement pour un curage régulier et de prévoir la location de sanitaires externes. Au sujet de la sécurisation de la sortie du parking située en plein virage il est prévu de décaler le portail. La CGT insiste pour que des solutions urgentes soient trouvées à ces problèmes et demande à l'administration de répondre aux souhaits de certains agents de faire la formation « gestes et postures ». Le déneigement fait il parti du petit entretien effectué par les agents ? L'administration répond que oui étant donné que les chutes de neige sont exceptionnelles dans cette région. A l'avenir les agents seront équipés de l'outillage nécessaire.

### **Château d'If**

Attente d'aménagements sur le pavillon Vauban pour améliorer la billetterie et le comptoir de vente. Etude réalisée sur ce pavillon, la cour florentine et le restaurant. Les travaux sur le quai nord afin de le stabiliser vont être lancé en septembre et durer deux à trois mois hors intempéries. Rapport difficile des agents avec les croisiéristes et les restaurateurs sur les problématiques de sécurité. L'administration accepte de noter sur les conventions passées avec les prestataires extérieurs un plan permanent de sécurité et rappelle que les agents ont autorité à agir pour la sécurité des personnes. Demande d'un éclairage de nuit sur l'esplanade du château pour faire l'évacuation du public en toute sécurité l'hiver et de la pose de balustrades pour éviter d'éventuelles chutes.

### **Entremont**

Installations de climatiseurs au fur et à mesure dans les bureaux administratifs.

### **Puy-en-Velay**

Nous avons là, un des exemples types de ce CHS (qui n'est hélas pas le seul !), des monuments gérés par des ABF. En effet, on peut comprendre que ces derniers ont bien d'autres chats à fouetter que de s'occuper « *des petits problèmes de chaises et de crayons des personnels* », mais le résultat de tout cela ce sont des conditions de travail où rien ne change année après année ! Même des choses toutes simples comme : doter le coin repas d'un mobilier adapté, renforcer l'étanchéité des fenêtres, acheter une armoire vestiaire, installer une petite porte devant le coffre... Cela fait quatre ans qu'une visite CHS a fait ces recommandations, et rien ne change depuis ! La CGT dénonce, depuis plusieurs CHS ces situations d'immobilisme inadmissibles, car ce sont les personnels au quotidien qui en pâtissent ! Lors de la préparation de ce CHS, nous nous sommes « amusés » à établir le palmarès de ces monuments où il faut cinq, six, voire dix ans pour accrocher un extincteur où acheter une armoire ! Bien entendu ce sont dans 90% des cas des monuments gérés par des ABF (cathédrales...). Le CMN semble avoir enfin pris en compte ces situations et s'est engagé à reprendre en main la gestion des personnels et de leurs conditions de travail sur ces sites. A suivre, donc ! Cela dit, il a y également au Puy-en-Velay, un projet de transformation du logement de fonction en bureau et local de jour pour les agents. Installation d'un plancher chauffant pour l'accueil du cloître. Nécessité d'intervenir

sur les petits aménagements à effectuer rapidement. Dans le cadre d'une présentation d'objets en décembre, une réunion de travaux est prévue en septembre afin d'ouvrir de nouveaux espaces.

### **Ferney**

Les marronniers malades à proximité du château seront abattus d'ici fin juin. Un fauteuil a été acheté pour améliorer l'ergonomie de la boutique/billetterie. Problème de courants d'air dans le bâtiment d'accueil. Prévision de l'installation d'une trappe en haut de l'escalier donnant accès à la réserve au sous sol.

### **Fort Saint-André**

Hum, il fleurit bon se balader au Fort Saint-André ! En effet, on a constaté des problèmes d'odeurs dans le bâtiment d'accueil du fort dus principalement à la présence de rats morts dans le faux plafond et des sanitaires du public qui sont régulièrement bouchés. Des travaux sont prévus pour démonter ce faux plafond et créer de nouvelles toilettes. Présence de moisissures sur les murs de ce même accueil dû à une remontée d'humidité en provenance de la cave du bâtiment. La maison chanson qui n'est pas accessible au public fait l'objet d'une étude pour être transformée en gîte... Eh oui, les ressources propres !

### **Montmajour**

La CGT s'étonne alors que des travaux pour transformer l'ancien accueil (bâtiment Saint-Maur) en salle audiovisuelle viennent de s'achever, que le CHS n'ait pas été consulté. L'administration répond que c'est juste une remise en l'état de l'existant il n'y a pas eu de travaux hormis le démontage d'une passerelle. Pas de travaux dans l'accueil actuel du monument car il y a un projet de reconstitution de l'entrée historique du bâtiment.

### **Glanum**

La commission de sécurité ne peut pas venir tant que les lanterneaux du bâtiment d'accueil ne sont pas refaits. Les lanterneaux sont utiles pour le désenfumage mais sont peut être en surnombre. Il suffirait d'en refaire quelques uns seulement. Le personnel de caisse se plaint des odeurs en provenance des toilettes du public car il existe un problème d'évacuation des eaux usées. L'entreprise d'assainissement doit passer plus régulièrement pour déboucher les canalisations. Problème sur la dangerosité de la sortie du parking du personnel dû au stationnement de véhicules qui gênent la visibilité nécessaire pour s'en-

gager en tout sécurité sur la route. La mairie doit installer prochainement des bornes pour empêcher le stationnement à la sortie du parking.

### Hôtel de Sade

Le réaménagement de l'Hôtel est toujours à l'étude, quant à son ouverture au public... ! En attendant, il a été procédé à l'assainissement et à la confortation des structures du musée.

### Saorge

L'installation électrique des sous sols a été réalisée ainsi que la mise en place du central téléphonique. Toujours pas d'ACMO sur le monument car la vacataire à temps partiel s'occupe déjà de la régie. Nécessité d'équiper le personnel de talkie walkie. Saorge est un petit ERP avec des « locaux de sommeil » et doit être soumis à des commissions de sécurité afin de prévenir tous risques d'incendie. Un accès internet dans la bibliothèque serait souhaité car les résidents utilisent l'ordinateur du secrétaire.

### Trésor de la cathédrale de Lyon

Les toilettes du trésor sont laissées ouvertes par le clergé mais se sont les agents qui s'occupent de leur entretien. Un contrôle de la qualité de l'air est prévu pour la salle du trésor pour répondre au problème de la ventilation de cet espace. Les agents doivent apporter leur propre matériel (scanner, ordinateur...) pour palier au manque de moyens de leur monument. Ils ont même dû se fabriquer une moustiquaire pour palier à une invasion de petits moucheron ! Là encore, l'exemple type du site où les personnels sont complètement abandonnés par leur hiérarchie,

et malgré tout, ils gardent à cœur de faire leur travail au mieux et avec les moyens du bord !

### Salses

La restauration de la calade à l'entrée du monument doit être finie mais le sol n'est pas encore stabilisé. Arrivée de l'eau potable en janvier 2010. Vérification de l'électricité en novembre 2010. Etayage d'une poutre dans la salle des activités pédagogiques.

### Carcassonne

Le personnel de caisse souhaite une remise à jour de l'affichage des différentes offres de visite proposé par le monument car elles subissent, les jours de forte affluence du public, l'agressivité de visiteurs non renseignés. La médecine du travail parle dans une note des troubles musculaires-squelettiques à cause de la mauvaise ergonomie des postes de travail du personnel de caisse. Les personnels de la billetterie ont donc chargé leurs élus de remettre en séance un dossier très complet, fait de leur propre initiative et décrivant très bien, photos à l'appui, les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Travaux prévus sur la maison du Plô pour installer les ateliers pédagogiques et le personnel administratif et aussi sur la maison Danjard pour accueillir les locaux du personnel. L'exercice d'évacuation réalisé dernièrement s'est bien passé malgré la faiblesse de certaines alarmes sonores dans le monument. Problème sur la non transmission d'information entre l'administration du monument et les agents qui entraîne un sentiment d'exclusion. La CGT souligne l'importance de l'organisation régulière de réunion de service.

### Aigues-Mortes

Nécessité des nouveaux arrivants pour la saison d'être formés sur la sécurité avec l'aide du livret d'accueil mais aussi par la mise en place d'exercices d'évacuation. La Tour Carbonière située à quelques kilomètres des remparts serait ouverte 24h sur 24 avec une signalétique et un éclairage sécurisé sans la présence d'agent sur place.

### Ensérune

Depuis le dernier CHS, il a été mis en place une main courante en corde pour sécuriser l'escalier conduisant aux sanitaires du sous-sol. Une armoire de rangement a été installée dans le bureau des agents et leur bureau repositionné pour une orientation plus confortable vis à vis de l'ordinateur.

### Lunas

Heu ! Rien à dire. Monument toujours fermé au public.

### La Turbie

Youpi ! La palme des « inchangés » revient à la Turbie. Nous ne reviendrons pas sur ce déplorable constat (voir la réflexion sur le Puy-en-Velay et le Trésor de Lyon). Projet d'un nouveau musée de site.

### Brou

Un portillon doit être installé pour contrôler les tickets des visiteurs. Il faudrait enlever l'inscription « sortie » et la remplacer par « issue de secours ». Un miroir doit être installé pour lutter contre le vol.

### Prochaine visite du CHS à Salses.

## CTP des 2 et 8 juillet Un CTP en deux temps (trois mouvements)

Comme l'évoque le titre de cet article, le dernier CTP aura été quelque peu laborieux. A réunir tout d'abord, puisque initialement prévu début juin, il aura été annulé à deux reprises par l'administration. L'agenda de la Présidente étant trop chargé, il aura donc fallu mobiliser deux demi-journées, avec toutes les contraintes que cela implique pour les représentants du personnels en terme d'avance de frais, de déplacement, d'absence sur leur site. En raison des conditions « climatiques » ensuite, car avec la canicule que nous avons subi au début du mois, la réu-

nion a été quelque peu difficile à tenir. Imaginez : une vingtaine de personnes réunie dans la grande salle de l'hôtel de Sully, volets clos (pour ne pas faire entrer la chaleur) et encerclée par une armée de ventilateurs dont l'un est tombé au champs d'honneur (heu... en panne), sans compter les micros qui ont capitulé bien avant la fin de la bataille (je veux dire de la séance) ! Enfin, si les échanges (de paroles et non pas de coups de feu) ont été vifs, l'administration s'obstine toujours à croire que les instances ne sont qu'une chambre d'enregistrement ce que nous combattons

pas à pas à l'occasion de chaque débat... Une petite déclaration liminaire s'imposait donc :

### Déclaration liminaire du SNMH-CGT

*La CGT dénonce l'organisation de ce CTP annulé à deux reprises (le 17 et le 25 juin) et finalement programmé sur deux demi journées, les 2 et 8 juillet.*

*En outre la CGT tient à rappeler qu'elle avait demandé à la présidence de faire en sorte que les délégués de Province puissent se rendre à Paris la veille du CTP, le 23 juin. En effet, le 24 juin était une jour-*

*née de revendications nationale et donc de perturbations dans les transports. Mais en aucun cas nous avons demandé une quelconque annulation. De plus nous souhaitons insister sur le fait que les instances sont un lieu de concertation et de dialogue social. Elles ne peuvent être limitées dans le temps voir systématiquement reportées au dernier moment. D'autant plus que le calendrier retenu a perturbé considérablement la vie syndicale dans la mesure où les délégués (élus !) ont eu de grandes difficultés à s'absenter de leurs plannings. C'est la pleine saison pour les monuments. Une absence des agents entraîne nécessairement des dysfonctionnements importants dans l'organisation des services.*

*La CGT s'insurge contre de telles méthodes qui fragilisent l'exercice syndical et qui remettent gravement en cause le rôle fondamental des instances paritaires de l'administration d'État.*

### **Approbation des procès verbaux des séances du 28 janvier et du 18 février 2010**

Sous réserve de la prise en compte de nos remarques, nous avons voté pour l'approbation des P.V.

#### **Vote**

**Pour à l'unanimité**

### **Règlement intérieur du CTP**

Nous sommes intervenus pour que l'article 10 du règlement concernant le secrétariat de séance et la convocation des suppléants soit partiellement réécrit. Nos propositions de modifications ayant été acceptées nous avons donc voté pour le règlement.

#### **Vote**

**Pour à l'unanimité**

### **Revalorisation des frais d'hébergement**

Jusqu'à présent les frais d'hébergement pour les agents en déplacement était de 60€ sur Paris et de 50€ pour la Province. Faisant valoir que cette différenciation ne se justifie plus aujourd'hui, les tarifs des chambres d'hôtels étant aussi chers en Province qu'à Paris, la CGT avait demandé que les frais d'hébergement soient revalorisés. L'administration a donc proposé d'étendre le tarif de 60€ à l'ensemble des départements de la métropole. La décision doit encore être adoptée au prochain conseil d'administration prévu en septembre.

#### **Vote**

**Pour à l'unanimité**

### **Modification des horaires d'ouverture de la Sainte-Chapelle**

L'administration a proposé une ouverture prolongé jusqu'à 22H00 une fois par semaine (le mercredi) de juin à septembre afin, disent-ils, « de permettre aux visiteurs de bénéficier de la décente des rayons du soleil sur les vitraux du monument ». Galilée se retournera dans sa tombe en entendant de tel propos ! En effet, sans être un géographe expérimenté, chacun sait que le soleil se lève à l'est pour se coucher à l'ouest. Comme toutes les églises, la Sainte-Chapelle est orienté vers l'est ! Si on suit cette logique, c'est donc dès l'aube qu'il aurait fallu ouvrir ! De plus, en septembre, les journées raccourcissant, à 22H00 il y a bien longtemps que le soleil est couché ! Ces nocturnes seraient en principe réservées aux individus afin, nous dit-on encore « de reconquérir le public parisien » toutefois les agences de tourisme fréquentant régulièrement les sites du CMN et considérés comme de « gros clients » auraient elles aussi ce privilège. Nous sommes bien loin de la notion de service public culturel ! S'agissant des conditions de travail des personnels, ces nocturnes se feront sur la base du volontariat. Pour une durée effective de 4H32, les agents seront payés sur 7H35. Considérant que les agents ont été concertés et qu'ils ne s'opposent pas à ce projet, la CGT s'est prononcée pour cette modification horaire.

#### **Vote**

**Pour à l'unanimité**

### **Modification des horaires d'ouverture de la Conciergerie**

A la Conciergerie, il est question d'étendre les horaires de haute saison durant toute l'année soit une amplitude horaire de 8H30 (ouverture au public de 9H30 jusqu'à 18H00) pour une durée effective de service de 7H35 avec une pause méridienne de 1H15, sans modification du rythme de travail. Le but de la manœuvre étant d'ouvrir plus longtemps en hiver car la Présidente a décidé que dorénavant la Conciergerie deviendrait la vitrine du CMN. Chaque année, d'octobre à février, le monument accueillerait une exposition en lien avec la thématique choisie pour les manifestations se déroulant sur l'ensemble du réseau (pour cette année « monuments et cinéma »). Les agents sont en majorité contre ce projet, ils ont à ce titre signé une pétition que nous avons remis en séance à Mme Lemesle. En effet, les collègues ne voient pas l'intérêt d'une ouverture prolongée car en hiver la fréquentation du monument chute dès la

fin d'après-midi. Ce n'est évidemment pas l'avis du CMN qui prévoit 12.000 visiteurs supplémentaires sur la période en extrapolant les chiffres actuels. Raisonnablement on ne peut plus simplifier et bien loin des réalités du terrain ! Par ailleurs, les expérimentations d'ouverture des expositions en nocturne ont été peu concluantes en terme de fréquentation. De plus, les conditions de travail sont déjà particulièrement difficiles dans certaines parties du monument (billetterie, détection, parties révolutionnaires) et seraient encore aggravées en hiver du fait de la chute de température et de la baisse de luminosité. Devant tous ces arguments, la direction a accepté, sur proposition de la CGT, qu'une nouvelle réunion avec l'ensemble des personnels et des organisations syndicales ait lieu et que le vote soit reporté d'une semaine le temps de la concertation. Au cours de cette réunion, les personnels ont réitéré leur opposition aux nouveaux horaires. Afin de répondre à leurs inquiétudes, l'administration s'est engagée à apporter des améliorations concrètes aux conditions de travail avant la mise en place des nouveaux horaires. Engagement repris par la Présidente lors du CTP du 8 juillet. Néanmoins, les réponses apportées n'étant pas entièrement satisfaisantes, en accord avec la position des agents, la CGT s'est prononcée contre cette modification horaire.

#### **Vote**

**Contre : CGT et CFDT**

**Pour : administrations**

**Abstention : FO**

### **Modification des horaires d'ouverture de la Cité de Carcassonne**

Contrairement aux deux monuments précédents, les agents de Carcassonne n'ont, à aucun moment été consultés sur les modifications horaires si ce n'est une « assemblée générale » pour leur présenter le projet déjà ficelé en les mettant devant le fait accompli ! Pendant les deux mois de la « très haute saison » (juillet-août) il est question d'ouvrir dès 9H00 et de fermer à 19H00, soit une amplitude de dix heures ! Les agents seraient donc organisés en deux équipes afin de couvrir toute la journée mais l'effectif étant loin d'être suffisant, seule une partie du circuit serait ouvert pendant la première heure et demi (château comtal, puis ouverture des remparts et de la tour Narbonnaise à partir de 10H30). Là encore, la majorité des agents étant opposée à ce projet la CGT a remis en séance une pétition à Mme Lemesle. Par cette nouvelle amplitude horaire, la direction escompte relancer

la fréquentation qui s'essouffle dès le milieu de l'après midi, estimant que les visiteurs « *anticipent la fermeture trop précoce du monument* ». Mais là encore, elle ne tient aucun compte des réalités de terrain car dans ces monuments du Sud, les visites se font plutôt le matin, grande chaleur oblige. Mais il est vrai que parfois, des intrépides au bras long viennent se casser le nez sur la porte du monument au moment de la fermeture... lorsque ceux-ci ont le bonheur de connaître un Ministre, on remue ciel et terre pour ouvrir un monument jusqu'à pas d'heure ! En revanche, une ouverture dès 9H00 est tout à fait justifiée et faciliterait même le travail des caissiers qui n'auraient plus à subir la folle ruée vers les caisses dès 10H00 ! Autre argument juridique de taille, l'ouverture partielle avec un effectif réduit irait à l'encontre du règlement intérieur. Devant ce problème dont elle n'avait pas tenu compte, l'administration a bien été obligée de revoir sa copie et de remettre ce projet à l'année prochaine. D'ici là, le personnel devra être associé et concerté très en amont afin que ces nouveaux horaires constituent un réel progrès pour tous. Par ailleurs, la réflexion sur les règlements intérieurs devant débuter à l'automne, il est certain que cette question reviendra très vite sur le devant de la scène.

### **Bilan formation 2009**

Pour 2009, la direction a privilégié trois axes au niveau des formations. Tout d'abord, l'accent a été mis sur les nouvelles formations management et « accueil ». Des formations plus « classiques » ont également été reconduites (histoire, architecture...) et enfin quelques formations individuels liées essentiellement aux métiers (finance, RH, jardins...) ont été dispensées. L'administration estime que les formations management pour les cadres sont indispensables. Est-ce vraiment le cas ? Aujourd'hui, elle serait prête à envisager un retour à des formations « plus culturelles », espérons que les paroles seront suivies des actes. En 2009, il y a plus d'agents formés, mais moins de stagiaires.

La CGT est ensuite intervenue sur la difficulté que peuvent rencontrer certains agents depuis la mise en place des entretiens de formation. En effet, le principal problème réside dans le fait que cet entretien a lieu à la suite de l'entretien d'évaluation. Ainsi, les formations proposées sont souvent orientées en fonction d'objectifs définis par la hiérarchie au détriment, parfois, du

souhait plus personnel des agents. La CGT a rappelé que la formation n'est pas seulement un outil d'évolution professionnelle mais elle doit aussi servir à l'épanouissement personnel et à la reconversion, d'où l'importance des formations individuelles trop souvent négligées. De plus, le catalogue édité par la CMN de plus en plus orienté vers ces formations professionnelles n'encourage pas les agents à faire d'autres demandes. La DRH a tenu à redire que ce catalogue n'est pas exhaustif et que les agents ne doivent pas hésiter à faire part de leurs souhaits. Enfin, subsiste l'éternel problème du manque de formations des personnels vacataires, notamment les saisonniers, l'établissement se doit d'accorder un minimum de formation à ces agents afin qu'ils maîtrisent autant que possible le métier. Une attention toute particulière devant être portée sur les vacataires de billetterie. Une note devrait être envoyée prochainement aux administrateurs pour leur rappeler l'importance d'organiser cela dans leur planning.

### **Diagnostic du service régie au domaine de Saint-Cloud**

La CGT avait déjà attiré l'attention de l'administration sur la situation critique du Domaine de Saint-Cloud : Ce sous-effectif et la mauvaise gestion a entraîné pendant des mois la fermeture de nombreuses caisses laissant le passage gratuit aux usagers. Seulement, cette situation n'a pas été sans conséquences sur les personnels : colère des usagers payant plus de 300€ un abonnement annuel qui leur semble être d'aucune utilité ! Quant à ceux qui viennent occasionnellement, ils ne se privent pas non plus de leur petite réflexion sur le fait qu'un jour sur deux il faut payer ou pas ! Et que dire de l'image du CMN derrière tout cela ? Bref, le nouvel administrateur nous avait dit vouloir reprendre les choses en main, mais il aura tout de même fallu une grève et l'occupation des locaux administratifs du domaine en mars dernier pour que les agents soient pris au sérieux ! Si aujourd'hui la situation s'est légèrement améliorée en terme de tenu de poste (près de 90% des caisses sont désormais quotidiennement ouvertes) en revanche la gestion du planning laisse encore à désirer. En effet, le séquençement des journées de travail (alternance service du matin et d'après midi) n'est pas toujours respecté, si bien que certains agents ont pu se retrouver dans une situation où, terminant leur service à 22H00, ils ont dû reprendre dès le lendemain à 7H00 ! Ce qui est d'ailleurs

illégal car la durée quotidienne de onze heures de repos telle que prévue par les textes n'est pas respectée. En outre, le planning mensuel ne fait plus apparaître ce fameux séquençement et les agents ne peuvent avoir connaissance de leurs heures de service uniquement sur le planning hebdomadaire qui est affiché le vendredi pour la semaine suivante... très pratique. Les permutations de service se font d'autorité, au mépris de la vie personnelle des agents et les refus de congés sont encore trop nombreux : pour le mois de juin il y en aurait eu « seulement » six d'après l'administrateur, ce qui représente tout de même un quart de l'effectif du service ! Deux nouveaux caissiers confirmés ont été recrutés (en fait il s'agit de promotions internes) dans l'unique but de procéder à des redéploiements d'effectifs au niveau des caisses. Les agents sont bien conscients que la gestion du planning est compliquée et doit faire l'objet d'améliorations, néanmoins nous avons averti l'administration que nous n'accepterons pas la flexibilité à outrance ! Enfin, l'administrateur a confirmé la tenue d'une réunion sur place fin septembre afin d'évoquer ce sujet et d'autres encore comme la mise en place de procédures pour « sécuriser » le travail des caissiers et améliorer leurs conditions de travail aux guérites.

### **L'oppidum d'Entremont**

L'administration nous affirme que, malgré la dissolution du pôle expérimental en région PACA, le service administratif d'Entremont sera conforté. Les agents dont la situation était incertaine se voient confirmer dans leurs missions. Enfin, tous les agents garderont leur résidence administrative à Aix. Concernant, les administrateurs leur périmètre a évolué depuis le départ de l'un d'entre eux l'année dernière. Les monuments dont ils avaient la charge ont en effet été répartis sur les autres administrateurs. Désormais, il y aura un administrateur pour If, Montdauphin et le Thoronet un autre pour Glanum, Sade, Montmajour et le fort Saint-André. Quant à Fréjus, l'administrateur qui vient de partir, ne sera pas remplacé. **Ce sont donc deux postes d'administrateurs qui disparaissent !**

### **Point d'information sur les règlements de visite et les règlements intérieurs**

L'administration a tout d'abord constaté l'existant. En effet, à ce jour, 31 règlements de visite et 34 règlements intérieurs sur les 96 monuments, ont été élaborés entre 1993 et 2006.

Cependant, les règlements types datant de 2002, la plupart sont de fait obsolètes. L'administration nous a affirmé que d'un point de vue légal, le CMN n'est pas dans l'obligation d'élaborer ces règlements intérieurs, puisque les dispositions qui s'appliquent aux agents figurent déjà dans les textes réglementaires relatifs à la Fonction Publique. A contrario, le règlement de visite est obligatoire, car il rappelle des règles et dispositifs qui s'appliquent aux visiteurs et doit constituer un document opposable pour les agents. Cependant, la volonté de la direction est bien de maintenir les règlements intérieurs.

La méthode de travail proposée est de rédiger dans un premier temps un règlement de visite type après en avoir défini le champs d'application, c'est-à-dire un ensemble de questions qui doit trouver réponses dans le document. (exemple : âge minimum des mineurs non accompagnés, cadrage des entreprises intervenant sur le site lors de travaux...). Une réflexion globale devra être menée sur toutes les règles communes que devons édicter ces règlements, pour ensuite être déclinées au cas par cas suivant les monuments. De ces règlements de visite découleront, selon l'administration, les règlements intérieurs.

Pour la CGT, cette méthode pose question, car au cours des négociations antérieures, les deux documents ont toujours été élaborés conjointement. De plus, cette méthode ne risque-t-elle pas d'orienter le règlement intérieur dans un sens sinon défavorable, du moins dangereux pour les agents ? Nous avons donc demandé que le règlement de visite type et le règlement intérieur type soient élaborés parallèlement.

En effet, des règlements intérieurs dépendent les conditions d'ouverture des monuments (effectif minimum, circuit de visite, horaire d'ouverture...) et par conséquent impactent directement les conditions de travail des agents. La plus grande prudence est donc de mise. C'est pourquoi la CGT a mis aux voix le principe de création d'une sous-commission issue du CTP composée de membres de l'administration et de représentants du personnel. Cette sous-commission devra travailler sur toutes ces questions et en rendre compte régulièrement. La première réunion pourrait avoir lieu en octobre.

**Vote portant le principe de création d'une sous-commission Pour à l'unanimité**

### **Rapport du groupe de travail de la commission Culture du Sénat**

En janvier dernier, le Conseil Constitutionnel avait censuré l'article 52 du projet de loi de finances 2010 qui prévoyait une nouvelle vague de décentralisation de monuments. La joie fût de courte durée puisque, dès le 5 février, plusieurs députés du groupe UMP à l'Assemblée déposaient une nouvelle proposition de loi, reprenant quasiment à l'identique les dispositions de *feu* l'article 52. Quelques semaines plus tard, a été constitué au sein de la commission Culture du Sénat un groupe de travail dont la mission était de mener une réflexion sur l'évolution du CMN dans le cadre d'une possible relance de la décentralisation. A l'issue de ces travaux, un rapport a été rendu public le 6 juillet la CGT a demandé qu'une présentation nous en soit faite à l'occasion de ce CTP.

On peut dire qu'il s'agit d'un rapport en demi-teinte car s'il développe une réflexion et des éléments très positifs pour l'établissement, malheureusement, il ne remet pas en cause le principe même de la décentralisation. Le rapport réaffirme que le CMN reste l'opérateur le plus pertinent en matière de gestion, de mise en valeur et d'animation du patrimoine monumental. Il insiste notamment sur le fameux système de péréquation le rapport va même plus loin puisqu'il développe la notion de « principe de solidarité » entre les monuments : *« Il faut rappeler que le Centre des monuments nationaux est utile et qu'il a un rôle d'organisation solidaire entre monuments qui rapportent et ceux qui ne rapportent pas. Nous considérons qu'il faut lui donner le plus grand dynamisme et lui permettre de jouer pleinement son rôle. »* Le rapport a également le mérite de pointer du doigt les graves problèmes d'emploi et d'effectifs (en particulier pour la filière ASM), aggravés de surcroît par la politique gouvernementale et qui entrave l'action du CMN. Le rapporteur de la commission n'hésite pas à affirmer que *« [...] la problématique de la révision générale des politiques publiques (RGPP) pose des limites à la question du développement d'un certain type de personnel qualifié, surtout lorsqu'une réelle pénurie touche les agents de surveillance sans lesquels l'ouverture au public n'est pas possible. »*

Par contre, le rapport fait l'éloge de la nouvelle organisation mise en place par la Présidente, point de vue que la CGT est très loin de partager. Les difficultés liées au transfert de la maîtrise d'ouvrage sont également évoquées

mais semble minimisée. La notion « d'économie au service de la Culture » chère à notre Présidente est également abondamment reprise et commentée. Le rapport insiste ainsi sur le développement des ressources propres, en particulier des recettes commerciales et du mécénat qui sont vivement encouragés et qui doivent être développés. La convention « Culture-Tourisme » et sa mise en oeuvre au CMN via les projets hôteliers dans les monuments fait l'objet de commentaires très positifs, ce que nous avons encore une fois dénoncé.

Enfin, si le principe de décentralisation n'est pas remis en cause, il doit cependant être strictement encadré afin d'éviter les dérives. Parmi les différentes propositions du rapport, il faut retenir :

- la création d'une « Commission du Patrimoine Monumental » (CPM) sur le modèle de la commission Rémond, mais celle-ci serait permanente et aurait des prérogatives plus étendues. Elle devrait notamment se prononcer sur les nouveaux transferts et sur les possibles déclassements de bâtiments, afin de garantir l'inaliénabilité des monuments historiques. Il s'agit aussi de contrebalancer l'influence de France Domaine devenu un outils de démantèlement du patrimoine de l'État.

- Définir un délai d'appel à candidature des collectivités territoriales. Les collectivités auraient 18 mois pour candidater et la possibilité de transfert aurait lieu tous les 10 ans afin de garantir une certaine stabilité du périmètre du patrimoine monumental de l'État (et donc du CMN).

- Réaffirmer et renforcer le rôle du Ministre de la Culture. Le rapporteur considérant que le *« Ministre de la Culture est précisément le garant de la définition d'une politique patrimoniale nationale cohérente [...] »*

Dans tous les cas, la CGT a fait savoir qu'elle continuera à s'opposer à toute tentative de décentralisation de monuments nationaux et qu'elle sera aux côtés des agents pour défendre le patrimoine monumental qui est notre bien commun.

### **Précarité et situation de l'emploi au CMN**

Nous avons tenu à remettre cette question ô combien importante à l'ordre du jour de ce CTP. En effet, suite aux mouvements de grève commencés il y a tout juste un an à l'initiative des vacataires parisiens, un protocole de fin de grève a été signé avec le CMN et le

Ministère, lequel protocole prévoyait le recrutement sans concours sur trois ans (la première cession a bien eu lieu ce mois de juin) et l'extension des observatoires de la précarité aux vacataires des monuments d'Île de France, puis des autres régions et enfin aux vacataires des billetteries, comptoirs et jardins. Un observatoire s'est tenu fin janvier pour fixer un calendrier de rendez-vous qui ont tous été annulés les uns après les autres ! En effet, le Ministère ayant laissé le CMN prendre ces 39 CDI sur son plafond d'emploi, il n'a plus les moyens actuellement de poursuivre les stabilisations de vacataires. L'administration nous répond donc qu'en septembre-octobre, dès qu'on lui aura communiqué son nouveau plafond pour 2011, il pourra être envisagé de reprendre ce travail.

De nombreux monuments nous ont fait remonter des refus de congés, de mandats syndicaux, de stages... On nous a fait part également de pression que l'on met sur certains personnels pour qu'ils soient polyvalents, en particulier des régisseurs à qui ont fait comprendre qu'ils pourraient remplacer leurs collègues en billetterie. Tout cela car les enveloppes de vacances pour cet été auraient été revues à la baisse, toujours à cause de ce même problème. La DRH nous garantit que les mêmes enveloppes que l'an passé ont été données et qu'il faut lui signaler toutes difficultés pour des autorisations d'absence.

Avec la RGPP et le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, nous avons tenu à demander à l'administration quelle politique elle mettrait en place, pour continuer d'ouvrir ses monuments dans un tel contexte : externalisation, emplois mécatés, interim... Le CMN se veut rassurant et nous assure que ces mesures ne font pas partie de leurs projets. Pour le moment...

### **Cartographie des emplois de catégorie B et A au CMN**

Voici plusieurs mois que nous demandons sans succès de travailler sur la cartographie des emplois. Il s'agit de faire un bilan de la situation actuelle de la répartition des agents de catégorie A et B sur les différents monuments, afin de pouvoir étudier et anticiper les besoins pour les années à venir. Il ne s'agit évidemment pas de faire de la co-gestion, mais de faire en sorte que l'ouverture de postes en TSC et ISC se fasse dans la plus grande transparence, ce qui est très, très, TRES loin d'être le

cas aujourd'hui ! Grâce au Ministère, nous avons finalement réussi à mettre la main sur cette cartographie. Devant toutes les incohérences que nous avons pu relever, nous avons demandé à l'administration de s'expliquer. La réponse a été quelques peu lacunaire et on a pu ressentir un certain malaise parmi les membres de la direction. Pour eux, la répartition des emplois au CMN s'explique par plusieurs facteurs : le « poids de l'histoire » tout d'abord, réponse bien commode pour s'affranchir de toute responsabilité et la volonté de « coller » aux organigrammes normés adoptés au dernier CTP.

Au delà de ces anomalies, nous avons aussi dénoncé les méthodes de l'établissement en matière de publication d'avis de vacance et de recrutement. Candidats « pré-sentis », avis de vacance qui disparaissent puis qui réapparaissent au moment opportun, postes « gelés » et « réservés » à certaines personnes, pressions et manœuvres en tout genre au niveau du Ministère... Ce sont autant de pratiques peu scrupuleuses qui constituent une entrave au droit à la mobilité des fonctionnaires et une grave remise en cause du rôle des CAP. Par ailleurs, il est irresponsable, pour ne pas dire malhonnête de la part de certains responsables locaux de faire croire aux agents qui passent le concours ou l'examen professionnel qu'ils seront nommés sur place. **Répetons le une fois pour toute, il n'y a pas d'automatisme et il n'existe aucune « priorité » pour les agents du CMN. L'ouverture de postes se fait en fonction des besoins de l'établissement et l'affectation des lauréats se fait après la mobilité interne (mutation) et sur avis de la CAP.**

Malgré toutes nos interventions, dans les différentes CAP, au niveau du Ministère et à ce CTP, on constate malheureusement que ces pratiques perdurent. Nous avons donc demandé dès le lendemain, la tenue d'une réunion tripartite : CMN, Ministère et organisations syndicales, pour mettre fin à tous ces dysfonctionnements et se pencher sérieusement sur la question de la cartographie des emplois au CMN.

### **Point d'étape sur la mise en place des organigrammes normés**

Au dernier CTP du 18 février ont été adoptés les organigrammes normés des monuments. Pour rappel, la CGT s'était abstenue sur le vote. Nous avions demandé qu'avant la fin de l'année, un bilan d'étape nous soit présenté car il

avait été acté que chacun de ces organigrammes seraient présentés aux personnels par les administrateurs afin qu'ils soient déclinés localement et adaptés à la situation de chaque monument. Un compte rendu de ces réunions aurait également dû nous parvenir. D'après la direction, nous n'en sommes encore qu'au début de la mise en application, le moment n'est donc pas encore venu de tirer un bilan. Traduction : rien n'a été fait !

### **Logements de fonction au CMN**

C'est un vaste sujet au CMN et sur lequel nous sommes déjà intervenus plusieurs fois en CTP, CHS... La situation est particulièrement difficile au Domaine de Rambouillet où il n'y a toujours aucune convention d'établissement (cela fait tout de même un an que Rambouillet a rejoint le CMN !) et suite au départ à la retraite de deux agents qui étaient logés, les deux restant se retrouvent à assumer toutes les astreintes ! Mais les agents logés n'ayant pas de lettre d'astreinte, pas de convention claire, ou pas de logement décent ne se trouvent pas qu'à Rambouillet, loin de là ! Le CMN nous dit plancher sérieusement sur ce sujet (un salarié de la DRH consacre même son temps à cela) et que la volonté de l'établissement est d'utiliser au mieux les logements pour les astreintes. Bon, à suivre. Par ailleurs, il nous est confirmé que les administrateurs logés en NAS ont les mêmes obligations d'astreinte que les agents !

### **Organisation du service courrier au siège**

Ce service était déjà particulièrement fragile. En cause, comme d'habitude, le sous-effectif et le manque de moyens. Le déménagement à porte des Lilas n'aura, bien évidemment rien arrangé. Le courrier étant centralisé à l'hôtel de Sully, deux agents (seulement) sont chargés de redistribuer les plis dans l'ensemble des services des deux sites et ce, deux fois par jour. Lorsqu'un des deux collègues manque à l'appel, la situation devient légèrement problématique ! Depuis mi-mai, la CGT a alerté la direction financière (de laquelle dépend le service courrier) de ce problème, notamment à l'approche des congés d'été. Bien entendu, la direction n'a pas réagi ! Il a tout de même été acté en séance de l'achat d'un nouveau véhicule dédié à ce service et de renfort ponctuel en personnel durant la période estivale. Enfin, du matériel (charriots...) a commencé à être acheté. Affaire à suivre donc...

## Réorganisation du « pôle » secrétariat de la présidence et de la direction générale

Depuis le déménagement à Porte des Lilas, les secrétariats de la présidence et de la direction générale ont été réunis au sein d'une seule et même équipe. Nous avons fait remarquer à la Présidente que cette évolution relevait de l'organisation du travail, en conséquence le CTP aurait dû être consulté. Réponse de la présidente, il ne s'agit pas d'une réorganisation de service, mais simplement de réunir les secrétaires dans un même bureau !

## Effectifs du secteur billetterie/comptoir aux tours de Notre-Dame

Cet hiver, la billetterie des Tours de Notre-Dame rejoindra le comptoir de vente dans la Salle Haute de la Tour Nord. Cela devrait être l'occasion d'une notable amélioration des conditions de travail des agents de la billetterie qui vont enfin quitter leur petit placard ! Mais il a été dit à certains agents que ce regroupement serait l'occasion de faire des économies sur les emplois en demandant à deux agents de faire le travail de cinq, actuellement, en ne remplaçant pas le collègue qui prend sa retraite à la fin de l'année et en confiant la responsabilité du comptoir à un responsable boutique d'un autre monument de l'Île de la Cité ! L'administration, lors de ce CTP se veut là encore très rassurante, non, il n'y aura aucune suppression de poste à Notre-Dame et les nouveaux aménagements se feront à effectifs constants. Là encore, nous serons vigilants !

## Évaluation des agents titulaires et non-titulaires au CMN

La CGT est une fois de plus montée aux

créneaux pour dénoncer les pratiques qui ont cours sur certains monuments. Les entretiens sont parfois menés tambours battant (à peine une demi heure par agents !), à d'autres endroits les feuilles d'évaluation sont mal renseignées, notamment en ce qui concerne les observations pour les promotions de corps ou de grade, toujours au détriment des agents (comme par hasard !). Enfin, il arrive même que certains chefs de services fassent émarger les feuilles d'évaluation en blanc ! La CGT a encore dû intervenir auprès du Ministère pour que le CMN corrige le tir. Au delà de ces dysfonctionnements certains administrateurs profitent aussi de ce moment « privilégié » pour régler leur compte. Cette pratique est bien sûr totalement inadmissible. Rappelons que l'évaluation annuelle est un élément primordial de l'évolution de carrière des agents, il serait temps que les administrateurs et chefs de service la prennent enfin au sérieux. Une note du CMN en ce sens devrait prochainement leur être envoyée.

## Restauration des agents du CMN

Voilà encore une question récurrente que l'administration n'a pas l'air pressé de régler. A l'heure actuelle les fonctionnaires affectés sur les monuments parisiens bénéficient de restauration collective (cantine). Bien entendu, ces cantines ne sont ouvertes ni les week-end ni les jours fériés, ce qui pose quelques problèmes aux agents postés... les contractuels de Paris et d'Île-de-France bénéficient eux de tickets-restaurant. Quant aux agents de province, aussi bien titulaires que non-titulaires, la plupart du temps ils n'ont rien ! Le CMN refuse toujours d'étendre les tic-

kets-restaurant aux agents de province en raison du coût. D'après leurs calculs il faudrait multiplier le budget par 5 (selon nos calculs par 3). Aujourd'hui, la direction nous affirme que cette question n'est pas dans ses priorités. Les agents savent ce qu'ils leur restent à faire...

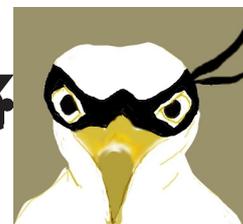
## Droits à congés des agents travaillant à temps partiel

Attention ! Depuis un an, certains agents travaillant à temps partiel rencontrent des difficultés pour faire respecter leurs journées choisies d'absence et à présent leurs congés d'été. En effet des administrateurs ont décidé, au mépris des textes réglementaires, de limiter les congés annuels des agents à temps partiel (80%) à 12 jours ouvrés sur les mois de juillet et d'août. Soutenus par la DRH ces administrateurs tentent de faire appliquer la règle du calcul des congés annuels au prorata du temps de travail non plus seulement à l'année mais également sur la période d'été ! Aucun texte ne prévoit cette pseudo nouvelle règle. Et la règle générale s'impose à tout le monde : 15 congés annuels maximum. La Présidence a reconnu le vide juridique de cette décision isolée (!) et a demandé à ce que la question soit portée en discussion au prochain Conseil d'administration. A suivre donc ...

## Renouvellement de la DSP (délégation de service publique) concernant les audio-guides

Ce point a été reporté au prochain CTP.

## La Chronique du Gabian masqué



Moi je suis gabian d'accueil au CMN et je traque tous les jours au bord de l'eau le touriste plein de miettes d'euros et de promesses de ressources propres. Les visiteurs, je m'en occupe certes, mais le nec plus ultra, c'est de ferrer le « gros client ». C'est bien ce qu'il faut faire, non ? Et encore, je suis à temps partiel, donc à moitié rentable, et je sens que je perds des touches, alors je crois que je vais laisser tomber ma petite famille le mercredi, et reprendre la pêche au gros cinq jours sur sept. Et puis il y a mes congés formation et mes congés tout court, mais là franchement, j'exagère à plein car pendant tout ce temps, le client m'échappe et les ressources propres se perdent comme cris de gabian dans la houle des deux vents.

Surtout en juillet et particulièrement en août. Attention les sardines ! Vous travaillez au CMN ? Désormais il faudra choisir. Le travail avant tout ! Le client n'attend pas. Surtout quand il est gros ... Et zou !

Le Gabian masqué

# Révision du statut des contractuels

## Où en est-on ?

La révision du statut des contractuels et de la grille salariale du CMN fait depuis longtemps parler d'elle. Le statut actuel aussi bien que la définition des métiers et la grille datent depuis plus de 10 ans (1997), il était donc plus que temps de se pencher sérieusement sur la question. Entre 2004 et 2006, une première tentative de négociation avait eu lieu entre organisations syndicales et la direction de l'époque, malheureusement ce projet (que nous n'avons d'ailleurs jamais vu) a rencontré l'opposition de Bercy et est finalement resté lettre morte.

En 2009, retour à la case départ. Après la réorganisation des services du siège, la Présidente s'était engagée à redémarrer le chantier, mais il aura fallu la très importante mobilisation des personnels en décembre 2009 pour que de nouvelles et réelles négociations s'ouvrent enfin. Dans le protocole de fin de conflit signé par la Présidente du CMN et le représentant du Ministère, l'établissement s'engageait à faire aboutir la réforme du statut avant fin 2010 pour une mise en oeuvre dès début 2011.

### **Le texte du nouveau statut à la ramasse !**

Les discussions se sont donc de nouveau engagées au début de l'année avec tout d'abord la réflexion entourant le texte du statut en lui-même. L'idée de la Présidente était de toiletter le texte actuel jugé ambigu et malcommode car relevant plus du règlement intérieur. Le nouveau texte, plus ramassé devrait davantage renvoyer au décret 86-83 relatif aux personnels non-titulaires de la Fonction Publique pour ne garder que les spécificités propres aux agents du CMN. Parallèlement serait élaboré un livret d'accueil contenant les explications et références juridiques et qui serait remis à l'ensemble des personnels.

Effectivement, un certain nombre d'éléments du statut actuel mérite d'être actualisé, voir carrément supprimé, tant ils sont obsolètes (exemple, référence au 39 heures de travail hebdomadaire !). Cependant, certaines dispositions, plus favorables dans le statut actuel que dans les décrets, méritent au contraire d'être conservés, il faut donc rester extrêmement vigilant afin que

le texte ne soit pas totalement passé à la moulinette ! Malheureusement, la direction n'a pas toujours voulu entendre nos arguments.

Ainsi, sur les mesures disciplinaires, alors que le statut prévoit actuellement six types de sanctions en fonction de la gravité des faits (avertissement, blâme, suspension sans salaire, déplacement d'office, licenciement pour faute grave et licenciement pour faute lourde), la Présidente souhaite revenir à l'application stricte du décret prévoyant uniquement 4 types de sanctions (avertissement, blâme, suspension sans salaire et licenciement sans préavis ni indemnité. Décret 86-83 article 43-2). Nous avons tout de même obtenu qu'en cas de licenciement, la jurisprudence soit produite au moment de la CCP. Autre nouveauté, l'introduction du licenciement pour insuffisance professionnelle. Si cette disposition existe bien pour les fonctionnaires, rien de tel n'est prévu dans aucun texte régissant les non-titulaires ! Totalement opposés à cette mesure, nous avons tout de même obtenu que la procédure soit cadrée et fasse l'objet d'un avis de la CCP.

La direction souhaite également supprimer le report de congé (possibilité de solder ses congés annuels jusqu'au 31 mai de l'année suivante), pour revenir à une gestion simplifiée sur une année civile. Là encore, nous nous sommes fortement opposés à cette mesure que les agents considèrent comme la remise en cause d'un véritable acquis. De plus compte tenu des difficultés rencontrées par les agents pour poser leurs congés (refus pour cause de nécessité de service) et des limitations imposées par l'établissement (15 jours ouvrés maximum pendant la période juillet-août) la possibilité du report permet une plus grande souplesse de gestion. De plus, contrairement à l'opinion de la Présidente, cette disposition est loin d'être illégale, elle est même prévue par les textes ! (décret 84-972 du 26 octobre 1984, article 5)

En revanche, les dispositions concernant les congés dits « bonifiés » pour les personnels originaires des DOM-TOM seraient étendus aux contractuels, sui-

vant les mêmes conditions et le mêmes dispositifs prévus pour les fonctionnaires. De même, certaines autorisations d'absences exceptionnelles plus favorables dans le statut actuel que dans le décret seraient bien conservées (congés « enfants malades », congés pour « événements familiaux »...)

Le fruit de toutes ces discussions reste pour le moment hypothétique car nous ne savons toujours pas, à ce jour, de quoi le futur statut sera fait et nous ne sommes pas à l'abri d'une mauvaise surprise. Malgré toutes nos demandes, la direction n'a pas pu (ou n'a pas voulu ?) nous fournir le texte définitif.

### **Toujours pas de nouvelle grille**

Le 3 mai dernier, une nouvelle réunion portait cette fois sur la grille des salaires était programmée. Là encore, la déception était de taille puisqu'il n'était pas question de négocier, mais de simplement faire un « constat partagé » (à la CGT nous préférons le terme de « contradictoire ») sur la situation actuelle (voir le compte-rendu de cette réunion dans le Monuments-Infos n°57). Tant que les arbitrages de Bercy n'auront pas été rendus, la direction de l'établissement se refuse à nous communiquer ses projets pour la nouvelle grille, dans ces conditions à quoi bon négocier ? Une réunion était prévue pour le 23 juin, Bercy ne s'étant toujours pas manifesté (aux dires de la direction...), l'ordre du jour de cette réunion a été modifié pour ne discuter que de la classification des métiers. Enfin, deux nouvelles réunions prévues le 7 et une autre le 15 juillet ont été cette fois purement et simplement annulées par l'administration.

### **Nouvelle classification des métiers : tout pour les hauts cadres et rien pour les autres !**

Ce mercredi 23 juin, nous avons donc découvert les propositions de l'administration concernant la classification des métiers qui vise à mettre en place deux nouveaux groupes de rémunération en plus des 4 existants, dont un « hors groupe » (rémunération à la discrétion de la Présidente) et la création d'un groupe 5. Alors que cette réforme

aurait dû être l'occasion d'une véritable réflexion sur les métiers et l'évolution des carrières des agents avec notamment des passerelles plus souples entre les groupes, l'administration s'est contentée de reclasser les métiers à l'identique sauf pour les chefs de département et les administrateurs que l'on bombarde directement en groupe 5. Quant aux directeurs, ils seront propulsés dans la catégorie « hors groupe ». Par contre, rien n'est prévu pour les groupes 1, 2 et 3. De même, il n'y a aucune réflexion sur les nouveaux métiers (conférenciers, chargés d'action culturelle ou éducative, maîtrise d'ouvrage...).

En revanche, le CMN mettrait en place une filière dite transversale, catégorie fourre-tout, véritable alibi pour augmenter uniquement les hauts salaires. A titre d'exemple, est créé un métier d'expert en groupe 4 et un autre d'expert haut qualifié en groupe 5 sans aucune définition des missions, qualifications ni même aucune fiche métier.

Ainsi, alors que le gouvernement a annoncé un plan d'austérité se traduisant notamment par le gel des salaires dans toute la Fonction Publique (fonctionnaires et contractuels), Madame Lemesle souhaite instaurer une grille salariale qui met les hauts cadres de l'établissement à l'abri de la rigueur ambiante.

Pour la CGT, cette réforme n'aura de sens que si elle permet de valoriser les plus bas salaires, elle doit être la pierre angulaire pour la revalorisation de l'ensemble des salaires, tout groupe confondu, par effet mécanique.

A cette heure les arbitrages de Bercy

ne sont toujours pas rendus quant à l'enveloppe budgétaire nécessaire à la refonte de la grille salariale. La direction de l'établissement prétend attendre ces arbitrages pour réellement débiter les négociations avec les organisations syndicales. Cependant, ne nous leurrons, il est fort probable que, comme à son habitude, la direction ne soit prête ni à transiger ni à aucun compromis et veuille imposer sa réforme. Réforme qui se ferait au bénéfice de quelques uns au mépris des 650 agents contractuels qu'emploie le CMN.

### Les revendications de la CGT

Ne laissons pas confisquer la réforme du statut au profit d'une minorité, celle-ci doit se faire dans l'intérêt de l'ensemble des agents et de l'établissement. Pour cela la CGT revendique :

**L'indice plancher à 350.** Pour SNMH-CGT c'est l'ensemble de la grille pour tous les agents de tous les groupes qui doit être revu à la hausse, avec un effort significatif en direction des agents du groupe 1. Rappelons que les quatre premiers échelons de ce groupes se situent à l'indice 292 soit au niveau du SMIC ! L'indice plancher du groupe 1 doit être significativement relevé mécaniquement, les indices des autres groupes le seront également. Nous demandons à ce que la nouvelle grille des contractuels de l'administration centrale du Ministère soit appliquée au CMN, avec un indice plancher pour le groupe 1 fixé à 350 (soit 1.600 € brut) et une progression automatique à l'ancienneté de 20 point tous les deux ans.

**Le rattrapage à l'ancienneté.** A partir de la nouvelle grille, devront s'opérer des reclassements tenant compte

de l'ancienneté cumulée en mois, y compris les périodes en CDD et pas uniquement en fonction de la nouvelle définition des métiers. Il est en effet inacceptable que des agents plafonnent depuis des années au sommet du niveau ou du groupe sans aucune augmentation de salaire et sans aucune possibilité d'évolution. Il est de plus inadmissible que de nombreux agents voient leur déroulement de carrière bloqué au plus bas, sans aucune raison apparente.

**Suppression des niveaux** pour un vrai déroulement de carrière. Nous revendiquons également la suppression des niveaux qui bloquent la carrière des agents. Il faut également permettre l'accès au groupe supérieur en faisant valoir les acquis d'expérience et l'ancienneté.

**Un rôle renforcé pour les CCP.** A l'heure actuelle les attributions des Commission Consultatives Paritaires sont limitées aux questions de promotion et de discipline. Pour la CGT, le rôle des CCP doit être enrichie afin de se rapprocher le plus possible du fonctionnement des CAP de fonctionnaires avec notamment de nouvelle compétence en matière de mobilité des agents contractuels

**Non à la part variable de rémunération !** L'administration ne cache pas son intention d'introduire une part variable de rémunération fondée sur des critères de performance en fonction de la réalisation d'objectifs. Autrement dit, il s'agit d'une prime au mérite ! Bien entendu la CGT y est fortement opposée, car cette mesure, si elle était appliquée, induirait une inégalité de traitement insupportable entre les agents.

## Brèves de CMN...

### Les têtes vont tomber !!!

Le CMN n'aura jamais vu autant de départs, d'arrivées et de départs des arrivés. Il y a ceux dont on ne veut plus et dont on se débarrasse sans s'embarasser. Il y a ceux qui pensaient rester et qui finalement s'en vont. Il y a ceux qui attendent la retraite et qui voient leur poste publié avant la date de leur départ. Il y a les « anciens » qui n'en peuvent plus et puis les « nouveaux » qui déchantent. Il y a aussi ceux qui ne sont jamais arrivés à destination, les fonctionnaires qu'on voulait transformer en contractuels... Il y a ceux qui font l'affaire mais qu'on jette quand même dehors et le remplaçant qu'on va bientôt licencier parce qu'il cause des problèmes... Il y a ceux qui se croyaient intouchables mais qui touchent le fond et démissionnent... Bref, aujourd'hui plus personne ne semble épargné par cette valse. Et le CMN est en crise. A quand la communication du chiffre de ce turn-over maintes fois demandé ?



# La Commune de 1871 :

## «Le cadavre est à terre et l'idée est debout»

Il est une période de notre Histoire, totalement (ou presque) oubliée, dont on tente l'effacement de la Mémoire collective. C'est sans compter sur quelques irréductibles qui depuis 1882 tentent d'en faire vivre le souvenir. Cette période est la Commune de Paris de 1871.

Sans rentrer dans les détails de l'Histoire, depuis la Révolution de 1789, une succession de régimes et de révolutions se suivent faisant vivoter le peuple français aux prises de pouvoir des uns ou des autres. De Napoléon I<sup>er</sup> se faisant sacrer empereur en 1804, de la restauration de la monarchie par Louis XVIII et Charles X, celle-ci récupérée ensuite par Louis-Philippe qui devient non pas roi de France mais roi des Français puis le retour de la République en 1848 dont un certain Louis-Napoléon se fera élire président de la République pour mieux la confisquer et se faire à son tour sacrer empereur suite à son coup d'état du 2 décembre 1851.

Ainsi la France connaît de 1851 à 1870, un second empire qui se terminera par une guerre avec la Prusse et une défaite à Sedan où Napoléon III sera fait prisonnier et ne reviendra plus en France. Avec la chute de l'empire, c'est la proclamation de la III<sup>ème</sup> République le 4 septembre 1870 par Léon Gambetta (dont vous pouvez visiter la maison à Sèvres et qui fait partie du CMN). La jeune République va donc poursuivre la guerre mais défaites après défaites, il faut se rendre à l'évidence, la France n'était pas prête pour mener cette guerre. C'est Adolphe Thiers qui va négocier le traité de paix le 26 février et dont les conditions mettent la France à genoux (perte de l'Alsace et de la Moselle, rançon de 5 milliards de francs or, occupation d'une partie de la France jusqu'au paiement total des indemnités...).

Cette défaite n'est pas du goût des parisiens et s'en prennent au gouvernement qui n'aurait pas su organiser la résistance.

C'est donc dans un contexte de guerre, de défaite, d'occupation étrangère, de changement de régime et où la Répu-

blique est loin d'être une certitude, que les Parisiens (mais ce ne sont pas les seuls en France : Lyon, Toulouse, Marseille...) vont déclarer la Commune. Cela fait suite tout d'abord au refus de la défaite qui va se concrétiser à Paris par des troupes versaillaises venus chercher nombre de canons sur la butte Montmartre. Non seulement les Parisiens n'acceptent pas de baisser les armes face aux troupes prussiennes qui encerclent la capitale mais en plus ces canons qu'on tente de leur retirer sont les leurs : obtenus par souscription. Le peuple se soulève ce 18 mars 1871 et proclame la Commune le 28 mars.

La Commune se veut être une révolution démocratique et sociale. Elle n'aura duré que 72 jours, écrasée lors de la Semaine sanglante, et nombre de ses propositions disparaîtront avec elle mais réapparaîtront des décennies plus tard, ou sont, malheureusement, encore des droits à conquérir. Retour donc sur cette période tragique mais moderne et toujours d'actualité.

### Une révolution démocratique et sociale

Le mode démocratique se définit ainsi « le peuple par le peuple pour le peuple ». Le peuple n'abdique jamais sa souveraineté (contrairement à ce qu'on connaît aujourd'hui entre deux tours d'élections). Chaque élu est révocable à tout moment s'il fait défaut à son mandat et à ses responsabilités. La démocratie est implicative où la population se mobilise. Se sont dans les églises que des réunions se tiennent chaque soir et où les habitants de quartier font remonter à leurs élus leurs revendications. Les femmes qui n'avaient jusqu'à présent pas voie au chapitre peuvent enfin prendre la parole.

Dans un monde en mutation depuis plusieurs décennies (le nombre d'ouvriers est passé de 1 300 000 en 1848 à 3 000 000 en 1866, important exode rural depuis 1851...), **la démocratie se veut non seulement politique (droit de vote, libertés citoyennes...) mais également sociale.** Ainsi, des droits fondamentaux doivent être donnés aux travailleurs qui doivent pouvoir participer activement à la gestion de leur

entreprise par des modes de contrôle ouvrier.

C'est au travers de groupes, clubs, chambres ouvrières et syndicales, réunions, pétitions, manifestations, voie de presse que les citoyens et les travailleurs trouvent les outils pour s'exprimer sur l'action du gouvernement de la Commune.

### Laïcité, école, abolition de la peine de mort, droit au logement... quelques revendications de la Commune

Pendant que les églises restent dévolues au culte le jour, le soir, elles sont occupées par les clubs qui ont pour vocation de « faire l'éducation du peuple par le peuple » et « d'exprimer les revendications du peuple les plus pressantes : instruction gratuite, horaires de travail allégés, salaire minimum ». Ce sont des milliers de personnes qui se réunissent ainsi chaque soir. Les revendications seront notamment l'instruction primaire gratuite et obligatoire, la justice gratuite et démocratique, la limitation des horaires de travail, la suppression du travail de nuit, le salaire minimum, l'égalité salaire homme-femme... Les clubs étaient ouverts à tous, sans distinction de partis politiques ou de clubs de réflexion mais tournés vers l'action.

### La Commune et la Culture

Les communards ont trouvé nombre d'opposants dont certains les traitaient de « *brutes obtuses ne comprenant rien sinon qu'ils ont bonne paye, beaucoup de vin et trop d'eau-de-vie* » (Maxime Du Camp). Et nombre d'individus résumant la Commune au déboulonnage de la colonne Vendôme par Gustave Courbet et les incendies au palais des Tuileries... par les « pétroleuses »... Pourtant, cette période terrible a été **l'occasion d'un foisonnement culturel.** En effet, on assiste au respect de la libre expression et de la liberté de la presse (y compris jusqu'au 5 mai celle anti-communarde) mais aussi à la publication de décrets concernant l'éducation populaire et laïque (base d'égalité sociale), la pratique du dessin, de la sculpture dans les écoles, la protection du patrimoine, l'ouverture des bibliothèques, l'ouverture

gratuite des musées et l'organisations de nombreux concerts.

Dès son entrée en fonction, la Commune interdit les jeux de hasard, la roulette, le loto, les dés. En avril, se constitue la première compagnie de la **Fédération artistique** (auteurs, compositeurs, artistes dramatiques et lyriques) avec plus de 600 adhérents fin avril. Le 22 avril, la Commune décide de mettre à sa disposition les salles de spectacle non occupées « pour que soient organisées des représentations au bénéfice des veuves, blessés, orphelins et nécessiteux de la garde nationale. Le concours des membres de la Fédération artistique est gratuit ». Les théâtres ouvrent également leurs portes mais la qualité des représentations n'étant pas au rendez-vous, la Commune fait une remontée de bretelles en ces termes « La misère est grande dans bien des foyers. A la Fédération artistique et aux membres adhérents de la faire cesser... elle doit contribuer pour une large part à faire entrer un rayon de soleil, une lueur d'espérance et un peu de bien-être dans la mansarde de celui qui souffre ».

Louise Michel écrivait concernant les cours publics « Partout les cours étaient ouverts, répondant à l'ardeur de la jeunesse. On y voulait tout à la fois arts, sciences, littératures, découvertes ; la vie flamboyait. On avait hâte de s'échapper du vieux monde. » Edouard Vaillant, quant à lui, écrivait « Sous le régime communal, toute galerie, bibliothèque, collection, etc, doit être ouverte largement au public. Le désir de lire et d'étudier doit suffire pour en ouvrir les portes ». Et les musées et bibliothèques qui étaient fermés pendant la guerre rouvrent. Au Journal officiel courant avril paraît :

1° « Les fonctionnaires et employés... prendront toutes les mesures propres à sauvegarder l'intégrité et la conservation des collections qui leur sont confiées, sans qu'il soit porté d'ailleurs aucune atteinte aux règlements actuels de l'établissement. »

Le 13 avril, 400 artistes adoptent le programme qui paraîtra deux jours plus tard au Journal officiel « Les artistes de Paris se constituent en Fédération et décrètent l'égalité des droits entre les métiers d'art, la libre expansion de l'art dégagé de toute tutelle gouvernementale et de tous privilèges. Ils repoussent d'une manière absolue toute exhibition mercantile tendant à substituer le nom de l'éditeur ou du fabricant à celui du véritable créateur ». Ils élisent quelques jours plus tard au Louvre Gustave Courbet

président de la Fédération des artistes. Parmi les artistes communards, on peut citer les peintres Corot, Manet, Degas, les caricaturistes Daumier, Gill...

Gustave Courbet, président de la Fédération des artistes, paiera cher (au propre comme au figuré) son implication au sein de la Commune. En effet, celle-ci décrète dans le Journal officiel du 12 avril 1871 : « La Commune de Paris, considérant que la colonne impériale de la place Vendôme est un monument de barbarie, un symbole de force brute et de fausse gloire, une affirmation du militarisme, une négation du droit international, une insulte permanente des vainqueurs aux vaincus, un attentat perpétuel à l'un des trois grands principes de la République française, la fraternité, décrète : la colonne Vendôme sera démolie. »

Alors que la démolition se fait sous la



responsabilité du général Jules Berget, celui-ci ne sera pas poursuivi mais Courbet qui avait le premier émis l'idée de remplacer la colonne par un monument à la paix sera jugé responsable et sera condamné sans preuve à payer les travaux de restauration en 1874. Son atelier est alors saisi, ses œuvres vendues aux enchères, il devra travailler et produire à la chaîne pour pouvoir réunir des fonds et mourut en exil le 31 décembre 1877, la veille du jour où l'Etat français devait procéder au recouvrement de la première annuité de « sa » dette. La dette ne s'arrêta pas avec sa mort puisque se sont ses descendants qui en héritèrent alors même que Félix Pyat, dans une lettre ouverte, reconnaissait avoir rédigé l'ordre de démolition, reconnaissant ainsi l'entière responsabilité. Ainsi mourut l'artiste qui déclarait en mars 1871 « Les régimes précédents qui gouvernaient la France, en protégeant l'art, ne laissaient que le détruire et lui enlever sa spontanéité. Cette féodalité, relevant d'un gouverne-

ment despotique et discrétionnaire, ne produisait que de l'art aristocratique et théocratique, juste l'opposé des tendances, de nos besoins, de notre philosophie, et de la révélation de l'homme manifestant son individualité et son indépendance morale et physique ». Courbet avait par ailleurs refusé quelques mois plus tôt, en 1870, la Légion d'honneur que lui offrait Napoléon III au motif que « l'état est incompetent en matière d'art. Quand il entreprend de récompenser, il usurpe sur le goût du public ».

La Commune se termina par la Semaine sanglante, histoire d'en effacer toute trace. On parle de 30 000 à 100 000 communards morts. La haine est bien là : Thiers donnera des consignes qui s'illustrent par ses propos « Les femmes et les enfants (...) sont l'avant-garde de l'ennemi, on doit les traiter comme tels », ou bien Dumas fils « Ces femelles qui ressemblent à des femmes quand elles sont mortes ». C'est donc hommes, femmes et enfants qu'on abat, et pour aller plus vite, on utilise les mitrailleuses. Véritables exécutions de masse. Il y aura des milliers d'arrestations, des condamnations à mort, à la déportation, à l'exil, aux travaux forcés... Les transferts en train se feront dans des wagons à bestiaux où les conditions sanitaires étaient délibérément déplorables, les déportés en Nouvelle-Calédonie (10 000) connaîtront également des conditions de transport atroces : enfermés dans de grandes cages, ils ne prenaient l'air sur le pont que trente minutes par jour, les rations alimentaires étaient faibles et de mauvaise qualité.

L'Histoire s'écrit toujours du côté des vainqueurs au détriment des vaincus, des plus forts au détriment des plus faibles. Ainsi fût décriée puis balayée cette partie de l'Histoire avec toujours une note péjorative. Nul doute que si la Commune avait survécu, nous n'aurions pas attendu la fin du XXème siècle pour voir la reconnaissance des enfants naturels, le divorce égalitaire entre l'homme et la femme, la reconnaissance de l'union libre, l'abolition de la peine de mort... D'autres revendications de la Commune sont encore à venir : l'égalité de salaires entre les hommes et les femmes, le droit au logement... En 2010, les idées de la Commune sont toujours debout !

# E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
03.05.2010	Statut contractuels	Pucci, Pin
06.05.2010	Manifestation Culture	2.000 manifestants
07.05.2010	Filière ASM	Pucci, Strappini
10.05.2010	Saint-Cloud	Pucci
12.05.2010	Travaux Sully	Pin
	CCP disciplinaire	Pucci, Mayeur, Grolet, El Garres, Méreau
17.05.2010	Saint-Cloud	Pucci
25.05.2010	Diffusion tracts Sully	Pucci
26.05.2010	Diffusion tracts Lilas	Pucci, Méreau
27.05.2010	AG Arc de triomphe	Ramet
	AG Panthéon	Panthéon
	AG Ile de la Cité	Strappini
	Grève retraite	1,5 million de manifestants !
28.05.2010	Bussy-Rabutin	Pucci, Robert
	Filière ASM	Strappini
31.05.2010	Préparation CHS central	Pucci, Robert, Ricciuti, Thomas, Mayeur, Berry, Lacomblez, Strappini, Tortarolo
01.05.2010	CHS central	La même bande
	Préparation CCP plénière	Pucci, Lacomblez, Mayeur, Gosse, Joyeux, Fernandes, Pin
02.06.2010	CCP plénière et réorga Com'	Les mêmes mais en mieux
	Commission Culture du Sénat	Monquaut, Pucci
09.06.2010	Préparation CHS Paris	Strappini, Mayeur, Saint-Yriex, Delporte, Ramet, Dernier, Alland, Pin, Pucci
10.06.2010	CHS Paris Acte I	Les mêmes mais préparés
11.06.2010	Réunion repyramidage ASM	Strappini, Pucci, Soyer, Maillard, Valentin
14.06.2010	Section Azay-le-Rideau	Pucci en guest star
16.06.2010	Saint-Cloud	Pucci, El Garres
21.06.2010	Diffusion Porte des Lilas	Pucci, Strappini, Méreau, Lalande
22 et 23.06.2010	Commission exécutive CGT Culture	Méreau, Strappini
23.06.2010	Diffusion tracts Sully	Pucci
	Statut contractuels	Pucci, Mayeur
24.06.2010	AG Panthéon	Pucci
	AG Arc de triomphe	Mayeur
	AG Ile de la Cité	Strappini
	Mobilisation salaires, emplois, retraites	2 millions de manifestants !
25.06.2010	CHS Paris Acte II	Les mêmes que le 10
28.06.2010	Carrouges	Pucci
29.06.2010	CAP adjoints accueil surveillance	Strappini, Arias, Chemin
02.07.2010	Préparation CTP et CTP dans la foulée	Pucci, Strappini, Mayeur, Chemin, Arias, Desportes
05.07.2010	Conciergerie	Pucci, Strappini et toute l'équipe de la Conciergerie
06.07.2010	Vincennes	Strappini
07.07.2010	Préparation CTP	Pucci, Thomas, Ricciuti, Mayeur, Chemin, Arias, Desportes, Pin
08.07.2010	CTP	Les mêmes fins prêts !

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

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

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

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :