

Monuments infos

Septembre 2010

Numéro 59

CONSÉQUENCE DE LA RÉFORME DES RETRAITES:
LE FOSSE SE CREUSE ENTRE LES GÉNÉRATIONS!



Syndicat National des Monuments Historiques CGT

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Septembre, ce n'est pas seulement la rentrée des classes, c'est aussi et surtout la rentrée sociale ! Avec vos crayons, votre trousse et votre cartable neuf, n'oubliez pas votre Monuments-Infos n°59 dans la liste des fournitures ! Préparez votre emploi du temps, prenez vos agendas et notez : p.2 avec l'édito, séance de rattrapage pour ceux qui auraient raté l'actualité sociale et politique de l'été p.3-4 un condensé d'articles sur ce qui vous attend avec la réforme des retraites. p.5 travaux pratiques avec un article sur la pénibilité et le départ à la retraite anticipé p.6 cours d'éducation civique où l'on apprend que, décidément, en France les inégalités hommes-femmes ne sont pas prêtes de se résorber, surtout avec la réforme des retraites ! p.6-7 mathématiques : résoudre l'équation suivante : $RGPP + \text{crise} = \text{moins de fonctionnaires}$ p.8-9 dissertation. Sujet : « le repyramidage de la filière accueil/surveillance » p.10-11 zéro de conduite au CMN pour négociations buissonnières sur le statut des contractuels p.12-13 une pétition de l'UGFF-CGT pour la titularisation de tous les contractuels et vacataires de la Fonction Publique. Signez et faites signer massivement ! p.14-15-16 explication de texte du rapport Férat concernant la prochaine vague de décentralisation de monuments nationaux p.17-18-19 cours de géographie, la CGT-Culture au Brésil p.19 résultats des élections des délégués dans la filière adjoints techniques p.20-21 un magistral cours d'histoire sociale p.22 récréation avec les brèves p.23 si vous ne savez plus dans quelle classe vous êtes, les sections CGT de France et de Navarre et enfin p.24 l'éphéméride et le bulletin de syndicalisation.

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

« Et vivre, c'est ne pas se résigner » Albert Camus

Résistons aux sirènes gouvernementales qui ne souhaitent que distiller la peur, diviser la Nation et casser les acquis sociaux.

Un des thèmes favoris de Sarkozy depuis près de 10 ans est celui de la délinquance liée à l'immigration. Cette droite qui aime tant à nous faire peur transforme le moindre fait divers en loi répressive et fait exploser le nombre de garde à vue, y compris pour des faits mineurs impliquant des citoyens sans casier judiciaire...

Tout ça pour quoi ? Pour rien, puisque pas plus tard que cet été, nous avons assisté une nouvelle explosion de la violence. La politique du tout sécuritaire a fait son temps. Il faut trouver d'autres réponses que la déchéance de la nationalité dans des quartiers qui connaissent parfois un taux de chômage de 30%, voire 50% rien que pour les jeunes. Stigmatiser une frange de la population, c'est faire le jeu de l'extrême-droite !

Autre cible favorite de ce gouvernement : les pauvres. Entre les sans-emplois, les retraités et les travailleurs pauvres, ce sont des dizaines de millions de personnes visées. Si les emplois à domicile étaient une fausse bonne idée de Borloo (emplois non qualifiés, mal payés, précaires...), ces salariés sont aujourd'hui encore plus fragilisés par la baisse des subventions qu'a décidé le gouvernement. Certains d'entre eux risquent de se retrouver sur le carreau d'ici quelques mois. Par ailleurs, le gouvernement prévoit la suppression de 60 000 emplois aidés.

Et comme l'UMP ne recule devant rien, il s'en prend également aux personnes en situation de handicap : si l'allocation sera bien augmentée de 25%, cela se fera sur 6 ans et non sur 5, et ne le sera que de 3% au lieu de 4,5% en 2011.

Troisième cible : la Fonction publique. Les économies se feront également sur le dos de l'ensemble des acteurs publics dont fait bien évidemment partie le Centre des monuments nationaux. Economies en termes financiers mais également humains, suppressions de poste et dégradations des conditions de travail. Sans compter le gel des salaires de toute la Fonction publique !

Et au-delà de ce présent morose, l'avenir ne s'annonce pas rose. Ce sont nos **retraites** et notre espérance de vie qu'on hypothèque ! **Report de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans en 2012 puis à 67 ans en 2017**, augmentation de la durée de cotisation, pension de retraite indigente...

Indubitablement, d'autres choix sont possibles. Il est temps d'arrêter de jouer pour les intérêts financiers de quelques uns et de se tourner vers l'intérêt général. Toutes les raisons sont réunies pour se mobiliser.

Emplois, salaires, retraites, tous ensemble le 7 septembre !

On s'est battus pour les gagner On se battra pour les garder !

A l'heure où va s'ouvrir le débat parlementaire sur la réforme des retraites, l'intersyndicale CFDT CFTC CGT FO FSU Solidaires et UNSA appelle à une nouvelle journée de mobilisation le mardi 7 septembre.

Au printemps dernier, les Français ont exprimé leur profond rejet de la politique du gouvernement injuste et inacceptable qui vise à mettre en œuvre de nouveaux et graves reculs pour les salariés du privé comme du public. Ces régressions devront être, pour l'essentiel, payées par celles et ceux qui ne cessent d'être pressurés depuis des années. C'est à peine si les hauts revenus et les profits hallucinants du capital sont mis à contribution.

Les principaux axes de cette réforme se résument de la façon suivantes : augmentation de la durée de cotisation, report de l'âge de départ à la retraite et hausse du taux de cotisations pour les fonctionnaires.

Retraites : De nouveaux reculs pour tous les salariés

Relèvement de l'âge de départ à la retraite. A partir du 1er juillet 2011 pour les agents nés en 1951, l'âge de départ est augmenté de 4 mois par an, jusqu'à 62 ans. L'âge d'annulation de la décote passera à 67 ans en 2023. Les agents qui n'auront pas une durée d'assurance complète verront leurs pensions diminuées. Il en est de même pour les agents bénéficiant d'un départ anticipé. L'objectif réel de ces mesures est de baisser les pensions et de contraindre les agents ayant la carrière la plus courte, au premier rang desquels sont les femmes, à rester au travail jusqu'à 67 ans.

La pénibilité. Le traitement des salariés exerçant des métiers pénibles et astreignants relève de la provocation. Seul serait apprécié le degré d'usure du salarié qui, le cas échéant, lui permettrait de continuer de partir à 60 ans. On est loin du droit au départ anticipé pour une retraite en bonne santé ! La CGT estime à 15 % les salariés en emploi pénible.

Hausse du taux de cotisation des fonc-

tionnaires. La part salariale de la cotisation des fonctionnaires va augmenter de 2,7 % en 10 ans, passant de 7,85 % à 10,55 % du salaire brut. En 2020, la perte mensuelle sera de 40 euros pour les catégories C et de 70 euros pour les catégories A.

Fin du départ anticipé pour les mères de trois enfants. Le gouvernement a annoncé son intention de supprimer ce dispositif pour toutes les femmes qui n'auront pas 15 ans de service en 2011 et 3 enfants en 2012. Les femmes qui pourront encore en bénéficier partiront avec les conditions de l'année du départ en retraite. La décote interdira de fait à de nombreuses femmes d'utiliser cette dernière possibilité.

Restriction sur le minimum garanti. De façon scandaleuse, le gouvernement s'en prend aux retraités les plus modestes. Pour voir sa pension relevée au niveau du minimum garanti (1067€ maximum pour 40 ans), il faudra dorénavant avoir sa durée d'assurance complète ou arriver à l'âge d'annulation de la décote, alors que le minimum garanti est fait pour les agents ayant une durée d'assurance incomplète. Si l'agent souhaite partir avant l'âge maximum de départ, sa pension sera amputée en moyenne de 130 à 150 euros, pour des pensions souvent inférieures à 1000 euros. Les femmes sont là encore les principales victimes.

Une réforme socialement injuste

La crise ? Pas pour tout le monde ! Au moment où le gouvernement demande aux français et aux travailleurs du privé comme du public de consentir des sacrifices toujours plus importants, il est bon de rappeler quelques vérités qui témoignent de la profonde injustice et des fractures sociales qui traversent notre société. Les éléments suivants montrent aussi que, contrairement à ce que nous assène en boucle un certain matraquage médiatique, notre pays ne manque pas de ressources et a même réellement les moyens de choix alternatifs et innovants, à condition toutefois de procéder à une grande réforme fiscale.

Les riches toujours plus riches... Une

étude récente de l'Insee confirme que les revenus des plus riches de nos concitoyens ont augmenté dans des proportions spectaculaires pour atteindre des niveaux dépassant l'entendement. Ainsi la frange des 10% de la population les plus aisés concentre un quart des revenus d'activité (principalement des salaires), les deux tiers des revenus du patrimoine et les quatre cinquièmes des revenus dits « exceptionnels » (notamment les plus-values liées à la vente d'actions). Quant aux « très hauts revenus » ou les 1% les plus riches, ils captent à eux seuls 5,5% des revenus d'activité, 32,4% des revenus du patrimoine et près de la moitié des revenus exceptionnels. La même étude de l'Insee arrive à cette conclusion édifiante : entre 2004 et 2007, les « très, très riches », soit le 0,1 % du haut de la pyramide (en moyenne 1, 27 million d'euros de revenus par an), ont gagné 40% de plus. Aucun doute possible : ces dernières années, les écarts de salaires et de rémunérations entre les 10%, les 1% et les 0,1% les mieux lotis et le reste du salariat n'ont cessé de se creuser de façon indécente. Autre chiffre qui parle : le nombre de « riches » est en plein boom...+ 28% pour ceux qui déclarent plus de 100 000 euros annuels, et même + 70% au-delà de 500 000 euros/an.

Quant aux patrons du CAC 40, merci pour eux...leur rémunération moyenne annuelle est passée de 582 000 euros en 1999 à 4,7 millions d'euros aujourd'hui, soit 308 années de Smic. Mais, il faut dire que les profits des entreprises du CAC 40 se sont élevés à 47 milliards d'euros en 2009 et que la part des profits (versés en dividendes) accaparés par les actionnaires de ces mêmes entreprises est passée de 42% en 2008 à 56% en 2009.

... Et les pauvres toujours plus pauvres. En miroir de ces chiffres ébouriffants, la précarité et la paupérisation progressent tant chez les actifs que chez les retraités 50% des salariés touchent moins de 1500 euros bruts mensuels. Près de 13% des actifs vivent sous le seuil de pauvreté (880 euros par mois). Au moins aussi grave : 700 000 personnes vivent avec le minimum vieillesse soit 677 euros par mois ; la retraite des femmes est inférieure de 40% à celle des

hommes. Le chômage des jeunes franchit allégrement la barre des 20% et ce chiffre atteint des niveaux incroyables dans les quartiers les plus défavorisés : + de 40%. Près de 70% des embauches se font en CDD et les pourcentages de l'intérim et du temps partiel imposé sont en constante progression.

D'autres alternatives sont possibles :

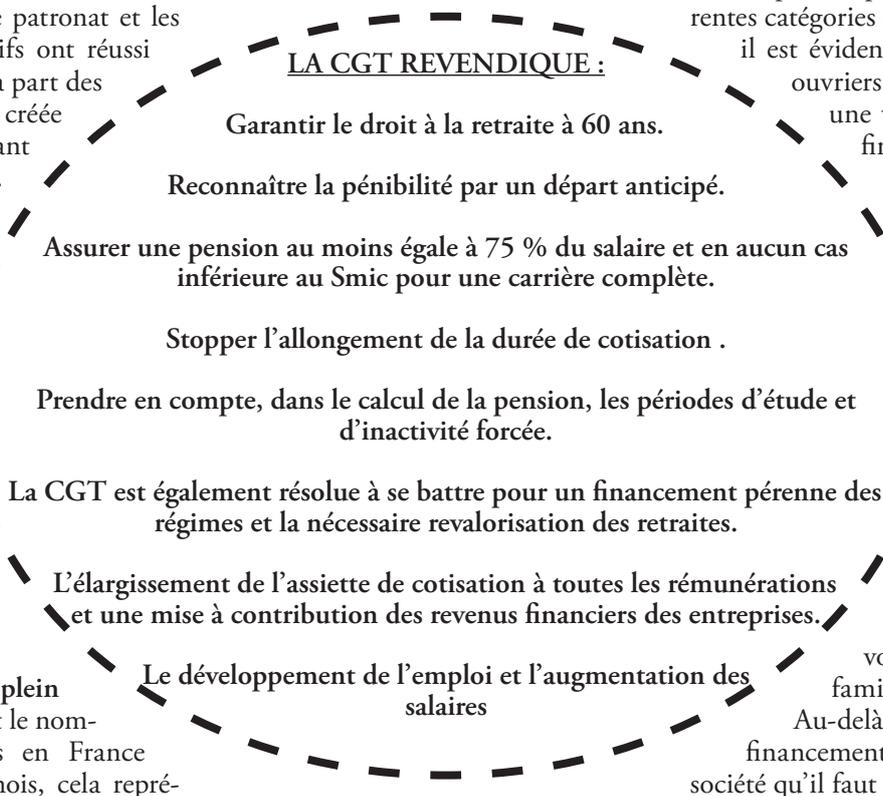
Financer les retraites c'est tout à fait possible. En 25 ans, le patronat et les gouvernements successifs ont réussi à faire chuter de 10% la part des salaires dans la richesse créée pour accroître d'autant la part des profits. Or d'après Patrick Artus, Directeur des études économiques chez Natixis « Aligner la taxation des revenus du capital sur celle du travail, cela pourrait rapporter 100 milliards d'euros sans dégâts économiques puisque ces revenus sont épargnés ».

L'autre solution: le plein emploi ! 680 000 : c'est le nombre d'emplois détruits en France dans les 18 derniers mois, cela représente un manque à gagner de 20 milliards d'euros pour l'ensemble de la protection sociale, soit 5% de recettes en moins. Le rapport du Conseil d'orientation des retraites a clairement corréle le plongeon des déficits (jusqu'à 32 milliards en 2010) à la destruction massive d'emplois liée à la crise qui a éclaté en 2008. A l'inverse, on sait que 100 000

emplois de plus représentent 2 milliards d'euros de cotisations. La majorité des experts s'accordent à dire que le plein emploi (soit un taux de chômage ramené à 2 ou 3%) permettrait d'assurer une bonne moitié des besoins de financement supplémentaires.

De l'argent il y en a ! 74,8 milliards d'euros, c'est le coût estimé des 468 niches fiscales pour l'année 2010. 30 milliards d'euros,

est de 700 millions d'euros. **Un choix de société.** La retraite doit-elle seulement être considérée comme une fin de vie pour le travailleur ? Le gouvernement n'a de cesse de justifier sa réforme en invoquant l'augmentation de l'espérance de vie des français (vivre plus longtemps donc travailler plus longtemps !). Argument totalement fallacieux qui ne résiste pas à une analyse un tant soit peu réfléchie. En effet, si on compare l'espérance de vie des différentes catégories socio-professionnelles, il est évident de constater que les ouvriers et les employés ont une vie plus courte et une fin de vie plus difficile (problématique qui rejoint d'ailleurs celle de la pénibilité). Pour le gouvernement faut-il donc être totalement grabataire pour prétendre à la retraite ? Ne peut-on plutôt pas imaginer la retraite comme une période d'activité sociale (bénévolat, association...), familiale et économique. Au-delà des questions de financement, c'est sur un choix de société qu'il faut s'interroger.



c'est le montant annuel des exonérations de charges sociales pour les entreprises (exonérations notoirement inefficaces en matière de lutte contre le chômage). Quant au très controversé « bouclier fiscal » qui vise à plafonner le taux d'imposition global des contribuables les plus fortunés à 50%, son coût estimé pour 2010

Face à la surdité du gouvernement qui n'a pas voulu tenir compte des fortes mobilisations des 27 mai (plus d'un million de manifestants) et 24 juin (plus de 2 millions de manifestants), une riposte d'ampleur s'impose.

TOUS ENSEMBLE LE 7 SEPTEMBRE !!!



Pénibilité et retraite

Quelles revendications pour la CGT ? Pour la CGT un départ anticipé à la retraite doit devenir un droit pour tous les salariés exerçant un métier pénible et dangereux. La réparation est rendue nécessaire par la durée d'espérance de vie plus courte des salariés travaillant dans des conditions pénibles. La CGT a listé 12 critères définissant la pénibilité ouvrant droit à réparation pour la retraite:

I- Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations

II- Environnement agressif

- 1/ Exposition à des produits toxiques (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
- 2/ Exposition aux poussières et fumées
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Les rayonnements ionisants

III Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé : travail posté en discontinu, travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

Si actuellement pour les fonctionnaires il existe une disposition (le service actif) permettant des départs anticipés pour pénibilité, l'équivalent ne se retrouve pas pour les contractuels d'État et pour le privé.

L'idéologie ultra libérale du MEDEF en toile de fond. La volonté du gouvernement est de privilégier la logique individuelle et médicalisée de la pénibilité, souhaitée par le MEDEF. Ce dernier souhaite ainsi mettre en place un véritable dispositif individuel où l'on pourrait partir en avance sous

réserve de l'avis favorable d'une commission médicale. Par conséquent seuls les agents inaptes pourraient bénéficier d'un tel dispositif, pourtant on peut être usé physiquement et mentalement, mais pas forcément inapte pour autant à continuer un travail. Quid des maladies professionnelles différées, tels les cancers professionnels (CMR), dont les effets ne sont pas immédiats ?

Un tel mépris des réalités du travail est indigne d'un ministre du travail. Il est idiot de vérifier l'état de santé du salarié et la CGT réclame un départ anticipé automatique pour certains métiers pénibles sans attendre que la personne soit tombée malade. Par quel mécanisme concrétiser le droit à un départ anticipé pour pénibilité ?

La CGT demande que réparation soit ouverte par un départ anticipé en retraite, départ rendu réellement possible par l'instauration d'une bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité (soit un an de bonification tous les 4 ans). L'ensemble des agents non-titulaires ne doivent plus être exclus de la reconnaissance de la pénibilité du simple fait de leur statut de contractuel de droit public. Ce n'est pas un droit individuel mais collectif qui doit être défini statutairement pour l'ensemble des agents relevant des critères définis par la CGT, auxquels s'ajoute la dangerosité comme facteur aggravant de la pénibilité dans un environnement agressif. A l'instar, des salariés du BTP qui exigent au vu de la pénibilité, de la dangerosité de leur activité et de leur espérance de vie réduite après soixante ans, un départ à la retraite à 55 ans pour tous.

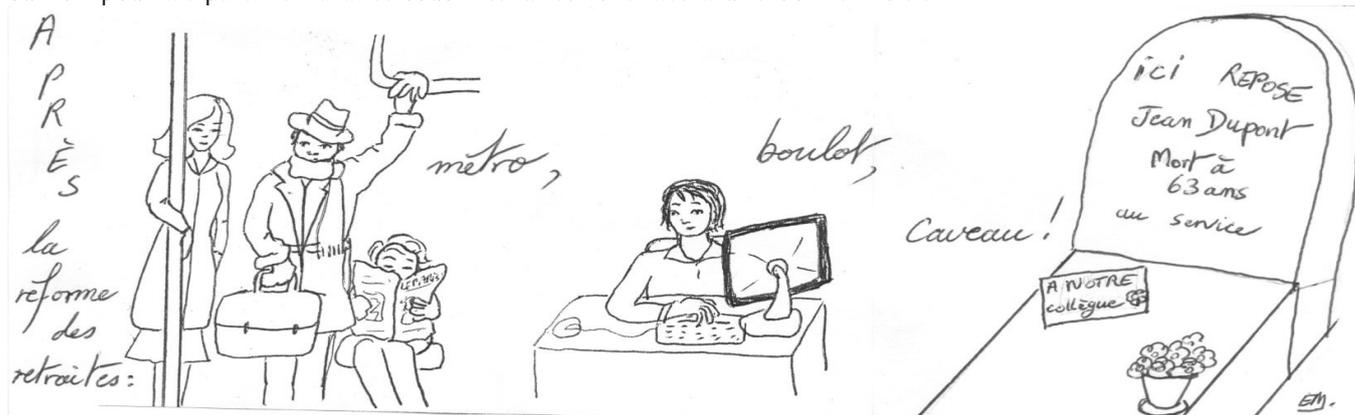
Au CMN, nos métiers peuvent être cause de pénibilité. Si on reprend les 12 critères énoncés plus haut, les **jardiniers et les agents d'entretien et maintenance** font face à une bonne moitié

de ces risques. En effet quelle autre profession que celle-ci expose les agents à des risques liés à la manutention, aux conditions climatiques (chaleur...), aux manipulations dangereuses (outillage, machine, produit phytosanitaires...). **Les agents de surveillance** quant à eux représentent également une population à risque de par leur métier et surtout par les conditions dans lesquelles ils sont amenés à exercer leurs missions. Comment imaginer en effet qu'un agent passé 55 ans puisse monter quotidiennement les 422 marches de Notre Dame aussi aisément qu'un jeune lauréat fraîchement reçu au concours ? **Les vendeurs** sont quant à eux usés bien avant l'âge de la retraite notamment du fait des nombreuses manutentions d'objets lourds et volumineux (livres...). **Les caissiers** ne sont pas en reste, la répétitivité des gestes peut entraîner des troubles musculo-squelettiques sans parler de la charge mentale liée au contact direct avec les visiteurs. Certains **administratifs** enfin, notamment les agents amenés à faire des déplacements fréquents peuvent aussi constituer une population à risque.

Par ailleurs, certaines méthodes de management peuvent également être vecteur et cause de **stress et souffrance au travail**, facteur de pénibilité. Il est plus que temps que cette problématique soit reconnue tant au niveau de la fonction publique que dans le secteur privé.

Pour le SNMH-CGT les négociations doivent se poursuivre au niveau du privé et de la Fonction publique et s'ouvrir dans tous les services et établissements du Ministère de la Culture afin de faire reconnaître les spécificités et les risques liés à chaque activité.

Article rédigé à partir d'un tract du SGPA-CGT (archéologie préventive).



Femmes et retraites : des inégalités inquiétantes

Aujourd'hui les femmes ont massivement investi le monde du travail. Et pourtant des écarts considérables entre les hommes et les femmes persistent en matière de pensions. L'âge moyen de départ en retraite des femmes est plus élevé que celui des hommes d'environ 2 ans.

Certains constats sont accablants :

- Les bénéficiaires du « minimum vieillesse » (soit 708 euros par mois) restent majoritairement des femmes.
- Elles ont été également plus touchées par les suppressions d'emplois massives et les réductions d'horaires en 2009 liés à la crise.
- 82% des travailleurs à temps partiel, le plus souvent subi, sont des femmes. Ce temps partiel représente en moyenne 23,5 heures par semaine dont ¼ représente, 18 heures voir moins, ce qui ne permet pas de valider les trimestres correspondants.

- Par ailleurs elles sont plus exposées de 22% par rapport aux hommes aux TMS (troubles musculo squelettiques), soit 58% des femmes.

Nous demandons la prise en compte du travail partiel, et de l'inégalité des salaires existant entre les sexes. En effet le salaire brut des femmes est inférieur de 27% par rapport aux hommes. En 2008 le salaire net moyen (privé et semi-public) était de 1780 euros pour les femmes et de 2177 euros pour les hommes.

La fonction publique n'est pas épargnée ! Nous pouvons citer l'exemple d'une femme travaillant dans l'éducation nationale et percevant un salaire de 2.500 € par mois. Lors de son départ en retraite elle ne percevra plus que 1.500 € brut.

La moyenne du salaire net des femmes en 2009 est de 2109 € pour la fonction

publique d'Etat et de 1709 € pour la fonction publique territoriale.

La réforme prévoit aussi la suppression du départ anticipé après 15 ans de service, pour les femmes ayant eu 3 enfants, soit en 2006 une moyenne d'âge de départ en retraite de 48 ans pour les bénéficiaires contre 57 ans pour les non bénéficiaires. Sachant que les femmes ont des carrières plus courtes notamment dues aux périodes d'interruption d'activités liées à l'éducation des enfants et des périodes de chômage plus fréquentes que les hommes. Avec les nouveaux « ajustements » gouvernementaux elles vont devoir travailler jusqu'à 67 ans ou partir avec des retraites incomplètes. La CGT exige le maintien du départ en retraite anticipé dans la fonction publique ainsi que l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, l'accueil des jeunes enfants et l'octroi de droits aux mères et aux pères. **La CGT-BNF**

TOUJOURS MOINS !

Sur les fonctionnaires de la République

« *Je veux signer un contrat de progrès avec les fonctionnaires : des fonctionnaires moins nombreux, mieux payés, plus considérés, plus autonomes* » annonçait en 2007 M. Sarkozy lors de sa campagne pour l'élection présidentielle. Le mot « contrat » n'est pas choisi au hasard : en vérité les fonctionnaires ne sont pas dans une relation contractuelle avec l'État. Qu'en est-il de ce « contrat » sur les fonctionnaires, trois ans plus tard ? Un seul des quatre articles – le premier : « *moins nombreux* » – a été conduit en grandes manoeuvres, sans attendre que les fonctionnaires aient signé quoi que ce soit, hormis des pétitions de protestations et de contre-propositions.

« moins nombreux » :

100.000 en moins (de 2007 à 2010) ; et encore 100.000 de moins (de 2011 à 2013). En tout : 300.000 postes supprimés en 10 ans (2003-2013). Le tournant est historique : jamais une telle réduction de postes n'a eu lieu sous la Ve république. Le gouvernement a beau jeu de claironner qu'il y a moins de fonctionnaires grévistes en 2010 qu'en 2003...

« mieux payés » :

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a perdu 9% depuis 2000 ; il perdra encore 7% en trois ans (d'ici 2013) avec la réforme des retraites qui risque de coûter jusqu'à pas loin d'un jour de salaire par mois. Plutôt que de revaloriser le point d'indice (élément central et prioritaire de la rémunération) comme le demandent les syndicats, le gouvernement préfère parler du « *salaire moyen* », qui aurait augmenté si l'on inclue les primes (la PFR par exemple), les promotions et les heures supplémentaires, qui ne bénéficient pas à tous, comme beaucoup d'entre vous sont bien placés pour le savoir...

Le salaire de début de carrière de la catégorie B dépasse le Smic de 5% seulement !

Si le salaire moyen global a légèrement augmenté, c'est que le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux réduit de moitié le nombre d'embauches et donc la proportion des salaires de début de carrière, alors que les fins de carrière de la génération du baby-boom sont plus nombreux. Quant au pouvoir

d'achat des ménages, il est calculé sur les revenus disponibles après paiement des frais contraints : loyer, gaz, assurances, transports, qui sont les charges qui augmentent le plus !

« plus considérés » :

Jamais les fonctionnaires n'ont été autant malmenés. Le ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, le reconnaît lui-même (au Conseil d'orientation des conditions de travail de mai 2010) : **le 2e Plan santé au travail 2010-2014 fait état d'une croissance ininterrompue depuis dix ans des risques psycho-sociaux**, pour lesquels un plan d'urgence a été mis en place. Ce plan préconise une amélioration des suivis individuels. De façon à contenir les dégâts causés par le rouleau compresseur de la RGPP ? Les personnels du secteur public - et les employés du privé - sont tellement bien considérés qu'une mission d'information parlementaire sur les souffrances au travail a même été créée en mars 2010, en vue d'aboutir à une loi (qui comprendrait le critère de la faute inexcusable pour les dirigeants négligents). L'intervention du politique est aussi réclamée

pour la médecine du travail, en vue de la soustraire à l'influence des dirigeants. Et l'on connaît ce qui se passe dans les entreprises publiques brutalement restructurées : France Télécom/ Orange, La Poste, Pôle emploi... Les conditions de travail matérielles vont aussi continuer de se dégrader : « *Les surfaces immobilières des administrations seront fortement réduites, de même que les loyers qu'elles acquittent, par le recours à des locaux plus modestes.* »

« plus autonomes » :

La récente loi de mobilité des carrières qui inaugure le licenciement possible des fonctionnaires – la radiation –, sans aucune indemnité chômage prévue, est présentée comme une plus grande liberté d'évolution offerte aux personnels. 150 fusions de corps prévues sont aussi censées favoriser la mobilité. Et elles la favoriseront, car ce qui freine aujourd'hui la mobilité imposée, c'est la spécificité de certains corps. Plus autonomes : comprenez, moins solidaires, moins collectifs, plus individualisés et isolés pour appliquer le mot d'ordre « faire mieux et moins cher », autrement dit : faire toujours plus. Le pouvoir fait d'une pierre deux coups : il taille dans les effectifs et il crée un climat de crainte qui favorise la soumission.

La république nourrit et instruit ses enfants. Le gouvernement nous assène sa révision générale des « politiques publiques » (RGPP) par des destructions nettes d'emplois de fonctionnaires titulaires. On est entrés dans le noyau dur. Mais existe-t-il encore des politiques publiques ? (autres que comptables) A part un slogan individualiste (« *la culture pour chacun* »... pour soi), quelle est la politique de service culturel de la Culture ? Hadopi, mouais. Mais encore ? Que deviennent nos métiers, nos missions ? Quel est le sens de notre travail ? Que devient l'engagement entier des personnels de la Culture auprès de tous les publics, dans le respect de l'égalité républicaine et de l'intérêt général ?

Pour les fonctionnaires, c'est aujourd'hui la double peine : leurs conditions de travail se dégradent, le service rendu est de moindre qualité, leur santé physique et mentale en est affectée ; et leurs salaires sont gelés. On ne construit pas un système social démocratique « de pro-

grès » en le fondant sur la précarisation du travail (même si le MEDEF estime que la précarité fait partie de la vie : « *L'amour, la santé sont précieuses pourquoi le travail ne le serait-il pas ?* »)

Pour les adeptes du populisme, la garantie d'emploi des fonctionnaires est devenue un privilège scandaleux dans une société massivement précarisée. Elle est vue comme une rente de situation qu'il faut absolument supprimer pour mieux aligner le public sur le privé - au nom de l'équité -. Et le secteur privé, il s'aligne sur quoi ? Sur les pays d'Asie à la croissance économique forte, où l'on travaille 11 h par jour, 6 jours sur 7, pour des salaires de misère, et où l'on se suicide dès l'âge de 17 ans, après avoir délogé par contrat la responsabilité de l'employeur ?

La fonction publique n'est pas qu'affaire de statut mais surtout la garantie de respect d'une éthique et de valeurs : celles de la république. Le statut des fonctionnaires est fondé sur des principes qui ne se retrouvent pas forcément tous prioritaires dans le secteur privé : égalité, continuité, adaptation, accessibilité, neutralité (laïcité...), indépendance, impartialité, transparence (contrôle de l'action des services publics par les usagers), confiance, fiabilité. Ces principes sont inscrits dans la Charte des services publics (1992).

le principe d'égalité. Il découle du recrutement sous forme de concours nationaux, mais la raréfaction des postes rend l'accès à la fonction publique beaucoup plus difficile par les concours, qui eux-mêmes se raréfient. L'État déroge au principe d'égalité devant le recrutement par l'augmentation du nombre de personnels contractuels, qui pallient souvent sur des besoins permanents le déficit de titulaires (car des suppressions sèches paralyseraient le fonctionnement des services publics).

le principe d'indépendance. Il garantit la neutralité des fonctionnaires, ce qui signifie l'absence de toutes pressions du pouvoir politique. Voilà ce qui dérange le gouvernement, qui veut augmenter son contrôle sur les agents publics – au prétexte d'une efficacité renforcée. Comment ? en contournant le statut de fonctionnaire :

- Par l'augmentation constante des recrutements de personnels contractuels.
- Par la transformation du statut pour imposer une prise plus directe du pouvoir administratif sur la carrière des fonctionnaires : c'est la fameuse loi de mobilité.
- Par des promesses d'améliorations salariales basées sur des primes individualisées ou des heures supplémentaires (le volontariat pour celles-ci pouvant conditionner l'obtention de celles-là).

Le gouvernement poursuit son offensive contre la fonction publique, ses principes et ses missions, en déployant une gestion autoritaire faite de réorganisations imposées en force avec l'appui de cabinets de conseil privés. **Le but est clair : démanteler jusqu'à la légitimité républicaine de la fonction publique et des services publics.** Pour que cette entreprise soit une complète réussite, il importe de mettre les agents publics aux ordres, de limiter leur espace de liberté critique et leur possibilité d'exprimer leur désarroi face à la réduction à la portion congrue des valeurs citoyennes. En bafouant les bases morales de la Fonction publique, les réformes menées actuellement altèrent les fondements démocratiques de notre république.

Une république souhaitée « *irréprochable* » et « *exemplaire* » par le pouvoir, qui tire un bilan très positif de la RGPP (réduction d'effectifs + réduction de crédits) : « *elle a permis de conjuguer économies et amélioration de la qualité du service public* » Comment et par qui cette amélioration a-t-elle été évaluée ? Par les usagers ?

Le pouvoir va donc passer sans état d'âme la vitesse supérieure : « *La rationalisation sans précédent des fonctions support sera réalisée, passant par la mutualisation de l'organisation des concours, de la formation des fonctionnaires et de la logistique des ministères.* » Elle s'accompagnera de la suppression de 10 % des postes dans les administrations centrales, comme l'annonce déjà le ministre du Budget... Ces mesures devront s'étendre aux opérateurs de l'État (établissements publics).

CGT Musée d'Orsay

Pas content ? Va t'faire « repyramider » !

Depuis maintenant cinq ans que le processus de repyramidage de la filière ASM a été enclenché, pas une année, pas une session, pas une CAP sans qu'il n'y ait de problème. A croire que les responsables du Ministère et des établissements publics ne le fassent exprès parce que si ce n'était pas le cas, on pourrait légitimement douter des compétences de nos chers dirigeants ! Alors que le repyramidage a été obtenu de haute lutte par la mobilisation des personnels, à force de magouilles en tous genres, le système a fini par être dévoyé, perverti et confisqué. Oui, bon, je m'emporte, j'exagère, je suis excessif, mes paroles dépassent mes pensées et on va finir par dire que je diffame, que je lance des accusations sans preuve... D'accord, je retire ce que je viens de dire. Disons plutôt qu'il y a eu tant de « dysfonctionnements » que les agents n'y croient plus. Ils n'y croient plus parce que le repyramidage qui aurait dû être un progrès a fini par se retourner contre eux, avec la bénédiction du Ministère.

A terme (c'est-à-dire en 2011) il était prévu que 70% des agents de la filière passent adjoint de 1ère classe, principal 2ème ou 1ère classe (échelles 4,5,6). Il avait été reconnu (le Ministère s'y était engagé) que la 2ème classe (échelle 3) devait constituer un marche-pied (10% de la filière) afin de permettre à tout un chacun, y compris les personnes faiblement qualifiées, de pouvoir accéder à la Fonction Publique de l'État. Après quelques années, tout devait être fait pour que ces agents puissent accéder à un véritable déroulement de carrière et passer des concours. Or, la réalité actuelle est beaucoup moins rose, on constate en effet que de nombreux agents stagnent au bas de l'échelle depuis 15 voir 20 ans ! Pour preuve, en 2009, plus de 30% des agents de catégorie C sont encore adjoint de 2ème classe (chiffre du Ministère). Alors que le nombre d'inscrits à l'examen professionnel diminue au fil des ans, en 2009 il y a eu plus de postes que de lauréat, si bien que les postes restant ont été pourvus par la CAP via la promotion ! Dans ce cas, à quoi bon se fatiguer à préparer puis à passer l'examen ? Pour les

deux prochaines années, ce ne sont pas moins de 500 postes d'adjoint de 1ère classe qui seront proposés. Sachant qu'il y aura probablement beaucoup moins de postulants à l'examen, il est à peu près certain que la plupart des postes seront pourvu dans le cadre des promotions.

Pour la CGT, les critères qui doivent prévaloir sont ceux de l'ancienneté dans la fonction et de l'âge, il s'agit bien entendu de donner un coup de pouce avant tout aux agents proches de la retraite, ils en auront bien besoin, surtout dans le contexte actuel ! Le Ministère, n'est pas d'accord. Pratiquerait-il une politique « anti-vieux » ? Toujours est-il que pour l'administration, le passage au grade supérieur doit pouvoir aussi s'apprécier au regard de critères de « compétences » et de « mérite » (dixit) car dans l'esprit des responsables ministériels, la promotion est avant tout une récompense, une carotte que l'on donne à ceux qui font le dos rond. Tu as été sage ? Tu as fait plaisir à tes chefs ? C'est bien ! Tu auras une image ! Précisons tout de même que le passage d'adjoint 2ème classe à adjoint 1ère classe ne représente que quelques euros mensuels sur la fiche de paye. C'est royal !

Dans le même ordre d'idée, 17% des agents de la filière devraient passer en catégorie B ; en 2009 nous étions à un peu plus de 10% mais là, ça se complique. Car, qui dit changement de catégorie (passage de C en B donc) dit aussi changement d'affectation et mobilité... Éventuelle. Pour que les choses soient bien claires, rappelons qu'au moment des négociations de 2005, il avait été acté que les nominations s'effectueraient en fonction des besoins en TSC, donc pas nécessairement sur place. Seule exception, les nomination au tour extérieur (promotion) sensées entériner une situation de fait où l'agent, ayant une certaine ancienneté, exerçait déjà les missions de TSC mais sans en avoir le grade. Seulement voilà, comme d'habitude, personne n'a joué le jeu, ni le Ministère, ni les établissements publics. Dès la première année du repyramidage, tous les lauréats étaient nommés sur place ! Tant mieux pour eux

dira t-on et tant pis pour les autres... Car il a bien fallu rectifier le tir. En novembre 2008, le Ministère diffusait une note laquelle rappelait les règles de nomination en fonction des besoins et non plus sur place. Trop tard. Le mal était fait. Car au-delà de la frustration et du sentiment d'injustice ressentis par les agents qui n'ont pas eu droit à ce « traitement de faveur », les nominations sur place ont pu provoquer ou du moins contribuer à déstructurer le collectif de travail.

Alors que dans certains secteurs le personnel d'encadrement fait cruellement défaut, dans d'autres c'est « l'armée mexicaine » avec des TSC à ne plus savoir qu'en faire qui se marchent sur les pieds et se partagent, pour ne pas dire s'arrachent, les tâches qui étaient autrefois assurées par un seul agent ! La situation peut paraître caricaturale, elle est pourtant réelle. Elle pourrait aussi prêter à rire si elle n'était pas source de malaise, de mal être, voir dans certains cas extrêmes, de souffrance au travail.

Comme si les choses n'étaient pas assez compliquées, le Ministère a eu la bonne idée de publier les postes vacants après les résultats des concours et examens, ce qui est toujours très pratique surtout pour les agent travaillant en province et que la majorité des postes est sur Paris ! Comme disait Petit Gibus « *si j'aurais su, j'aurais pas venu !* » De plus, en 2008, l'affectation des lauréats s'est faite en même temps que les mutations « classiques » ajoutant encore un peu de confusion à tout ce joyeux bordel. Après maintes interventions de la CGT, le Ministère s'est enfin décidé en 2010 à faire appliquer la règle de droit, à savoir, la mobilité interne d'abord, les affectations sur concours et examens ensuite ; il était temps ! Par contre le Ministère se refuse toujours à publier les postes à l'avance.

Si on observe la situation au niveau ministériel, les grands établissements publics (Louvre, Orsay, Versailles) ont aujourd'hui fait le plein. Pourtant, le Louvre, qui concentre à lui seul le tiers de l'effectif de la filière, continue à être très gourmand en TSC. Pour quelles raisons

? Pour garder ses agents bien sûr ! Agents qu'il a d'ailleurs contribué à former en investissant à grand frais dans les stages de préparation aux concours et autre. Il s'agit encore une fois de contourner les règles et favoriser la nomination sur place ! Et comme on ne saurait rien refuser à la vitrine culturelle de la France, le Ministère laisse faire... Au contraire, les petit musées (notamment en province), les écoles d'art et d'architecture et bien sûr le CMN, sont bien mal lotis.

Concernant le CMN cependant, il y aurait, comme qui dirait, un hic ! Depuis plusieurs années, la CGT dénonce la situation et le fait que de nombreux monuments soient sous-doté en TSC. **Or, l'année dernière, au cours d'un CTP mémorable, l'administration nous apprend que le CMN n'a pas besoin de plus de TSC !** Qu'à cela ne tienne, nous réclamons depuis à corps et à cris la cartographie des emplois de catégorie B et A que la direction refuse obstinément de nous fournir. Il aura fallu passer par le Ministère pour obtenir ce document qui est, par ailleurs, truffé d'erreurs ! D'autant que le CMN n'est pas exempt de reproches dans la gestion de ce dossier et n'est pas, mais surtout pas, le « bon élève » qu'il veut paraître, n'en déplaise à certains. Par la structure de notre établissement (une centaine de monuments repartis sur tout le territoire), on retrouve les problématiques de répartition et d'équilibre évoqués plus haut, avec toutes les conséquences, parfois dramatiques, que l'on sait. Alors que certains monuments avec des équipes parfois réduites se retrouve avec plusieurs TSC voir plusieurs ingénieurs, d'autres manquent de personnels d'encadrement. Certes, les nomination sur place des premières années de repyramidage ont contribué à cette situation mais le poids de l'histoire n'explique pas tout, c'est en tout cas un alibi bien commode pour la direction qui, ici comme ailleurs, ne se prive pas de ces « petits arrangements entre amis ». Postes « gelés » qui disparaissent puis reparaissent au moment on ne peut plus opportun sous prétexte qu'il n'y a pas de candidat, candidats « pré-sentis », noms qui circulent, promesses faites aux agents (du reste pas toujours tenues et pour cause !), candidatures externes « découragées »... Autant de pratiques illégales qui constituent une entrave au droit à la mobilité des agents d'État et

une grave remise en cause du rôle de la CAP.

La CGT est bien sûr montée aux créneaux pour dénoncer les pratiques du CMN. Le 11 juin tout d'abord, à l'occasion d'une réunion ministérielle sur le repyramidage. Là, les responsables du service des ressources humaines du Ministère ont fait les yeux ronds et ont pris beaucoup de notes d'après nos interventions. A la CAP des TSC qui s'est tenue le 18 juin et à celle des adjoints le 29 juin, la CGT est encore vigoureusement intervenue. Enfin le 7 juillet dernier, à l'occasion d'un CTP nous avons dû, une fois de plus, taper du poing sur la table (voir le compte rendu de ce CTP dans le Monuments-Infos n°58).

Malheureusement, malgré toutes nos interventions, ces pratiques perdurent. D'ailleurs, dès le lendemain du CTP, plusieurs de nos élus en CAP nous avertissaient que le CMN était à nouveau à la manœuvre. Nous avons donc demandé en urgence 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. Cette réunion s'est tenue le 15 juillet.

Plein soutien du Ministère au CMN. Voilà comment on pourrait résumer en peu de mots cette réunion. Les organisations syndicales sont paranos et voient le mal partout, c'est le discours que nous a servit l'inénarrable Marc Oberlis, président de la CAP et numéro 2 du service des ressources humaines du Ministère.

Plus surprenant encore, pour les petites structures, l'établissement pourra ouvrir des postes spécifiques avec nomination sur place à destination des agents exerçant des missions de TSC mais n'ayant pas l'ancienneté suffisante pour être promu au tour extérieur. En cas d'échec au concours, le poste sera automatiquement fermé et personne d'autre ne pourra candidater ! Sur quelle base juridique est établie cette règle ? Réponse du Ministère : aucune, il s'agit d'une exception qui se pratique à la marge. Dans ce cas, sur quels critères sont établis les ouvertures du poste ? Comment définit-on les « petites structures » ? Pas de réponse. En

définitive, cette nouvelle règle ou plutôt cette « exception » à la règle entérinée fait que des postes sont « réservés » à certaines personnes, au mépris du principe même du concours et de l'égalité d'accès à la Fonction Publique. Autrement dit, désormais, ce sera à la tête du client ! Car ce qui vaut pour certains ne vaut pas pour d'autres et se sont ainsi sept lauréats au CMN qui ont dû renoncer au bénéfice du concours cette année, faute de postes proches de leur région. Merci qui ?

Concernant la cartographie, la DRH du CMN nous a confirmé que désormais les besoins du CMN en emplois de catégorie B et A seraient établis en fonction des nouveaux organigrammes normés des monuments avec, à terme, des agents mobiles, affectés sur plusieurs sites et amenés à encadrer différentes équipes sur plusieurs monuments. Ainsi, la plupart des ingénieurs sont destinés à faire office d'administrateur adjoint quant aux TSC, ils seront, dans leur grande majorité, destinés à constituer l'encadrement intermédiaire avec parfois des missions spécifiques comme le suivi de travaux ou l'expertise dans les questions de sécurité-sûreté. Rien ou quasiment rien sur la médiation culturelle ! Il faut dire que le CMN résume la fonction de TSC à un rôle purement d'encadrement et refuse tout débat sur la question.

L'administration resserre donc les rangs ce qui, finalement, n'est pas si étonnant. Nous avons maintenant la preuve que le Ministère comme le CMN ont basculé dans un mode de gestion inspiré du privé où l'individualisme est poussé jusqu'à son terme. Cette réunion n'était pas non plus totalement négative, car nous aurons au moins pu faire remonter auprès de la direction du CMN et du Ministère le fort mécontentement des agents. Enfin, nous avons obtenu, pour le CMN, la tenue d'une réunion spécifique (en février ou mars prochain) afin de discuter de l'ouverture des postes en amont des prochaines sessions des examens et concours dans le cadre du repyramidage. Nous saurons rappeler en temps utile ses engagements à l'administration qui à quelque peut tendance à les oublier...

Le mercenaire des Calanques

Réforme du statut des contractuels Ni vu ni connu j't'embrouille !

La réforme du statut des personnels contractuels, évoquée depuis longtemps, fait l'objet de discussions entre la direction du CMN et les syndicats depuis quelques semaines. Cette réforme est fondamentale, puisqu'elle déterminera la carrière de chaque contractuel de l'établissement. L'idée est de toiletter le texte actuel jugé par la direction ambigu et mal commode car relevant plus du règlement intérieur. Plus ramassé, le nouveau statut devrait davantage renvoyer aux textes et décrets régissant les non-titulaires de la fonction publique, et ne consigner que des éléments propres au CMN en renvoyant les explications de texte à un livret d'accueil remis à chaque agent.

Nous parlons au conditionnel car si nous nous sommes exprimés sur une première ébauche de texte, émettant de nombreuses remarques, nous ne savons pas à ce jour de quoi sera fait le texte définitif. Pourquoi ?

La méthode de travail choisie par la direction n'offre aucune vision globale sur le statut. Au cours des différentes réunions, dont beaucoup ont été différées, voire annulées, la direction n'a présenté comme base de discussion que des éléments parcellaires et incomplets.

Le toilettage du texte s'accompagne de la refonte de la grille salariale et d'une révision du répertoire métiers de l'établissement. Là encore, la direction prend soin de ne pas nous communiquer les éléments nécessaires pour que nous puissions travailler : on nous communique une liste de nouvelles appellations réparties dans des groupes mais on ne nous dit rien des contenus de ces métiers. Nous n'avons eu aucune fiche de poste. La DRH nous répond qu'elles ne sont pas prêtes. Lorsque nous demandons à quels métiers de l'ancien répertoire telle ou telle appellation nouvelle correspond, flottement dans les rangs, silence inquiétant... lorsque nous demandons un document mettant en parallèle les métiers du CMN et leurs équivalents dans la Fonction Publique, les yeux s'arrondissent... Il

semble qu'aucune réflexion sur les nouveaux métiers (conférenciers, chargés d'action culturelle ou éducative, maîtrise d'ouvrage....) ne soit menée.

Le CMN mettrait en place une filière dite transversale, catégorie fourre-tout, véritable alibi pour augmenter uniquement les hauts salaires. A titre d'exemple, serait 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 ne soient présentées !

Alors que cette réforme aurait dû être l'occasion d'une véritable réflexion sur les métiers, sur leurs reclassements et sur l'évolution des carrières des agents avec notamment des passerelles plus souples entre les groupes, l'administration semble se contenter de reclasser les métiers à l'identique sauf pour les chefs de département et les administrateurs que l'on bombarderait directement en groupe 5, déplaçant très très largement leurs salaires !

Nous avons demandé quels étaient les critères classant utilisés pour ranger ces métiers dans les différents groupes de la grille indiciaires mais là encore, pas de réponse.

Quelle sera la nouvelle grille salariale proposée ? Il nous a été distribué une grille correspondant aux agents contractuels du Ministère mais on nous dit que ce n'est pas celle qui sera appliquée. Pourquoi nous la distribue-t-on alors ? Quelles seront donc les bases de discussions proposées ? Trop tôt pour le dire, la direction dit attendre l'arbitrage de Bercy ! Mais alors quelle proposition a été soumise à Bercy ?

Pour nous, cette réforme n'a de sens que si elle permet de valoriser les plus bas salaires et qui doit être la pierre angulaire pour la revalorisation de l'ensemble des salaires, tout groupe confondu, du groupe 1 au groupe 4, par effet mécanique.

Aujourd'hui, la direction agite le drapeau rouge : « lors de la présidence précédente les discussions ont été trop longues. Attention ! Si les discussions traînent trop, nous pourrions ne pas les voir aboutir ». Sous-entendu : « faisons l'économie des discussions agissons d'abord ! Faites nous confiance ».

La direction croit-elle réellement que nous allons lui donner aveuglément un blanc-seing sur une réforme dont in fine, nous n'avons qu'une vision délibérément tronquée et qui semble bien imparfaite. Le dossier paraît si bancal, voire impréparé, qu'aujourd'hui la direction cherche à rejeter son échec sur les syndicats.

Une chose est cependant pour nous certaine : **ce toilettage du statut est l'occasion pour notre direction de créer deux groupes supplémentaires** dont l'un « hors groupe » (rémunération à discrétion de la présidente) dans la catégorie « cadre supérieur », pour valoriser et motiver « l'état-major » de la présidence. Est-ce là une raison suffisante pour bâcler toute une réforme touchant l'ensemble des contractuels de l'établissement ?

Ainsi, alors que le gouvernement a annoncé un plan d'austérité se traduisant notamment par le gel des embauches et 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.

Sur les 650 agents contractuels que compte l'établissement, environ 90% se situent en groupe 1-2 et 3. La réforme du statut doit bénéficier équitablement et justement à tous.

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 ... Nous y veillerons.

Paris, le 29 juin 2010

Réforme du statut des contractuels Réunions annulées et négociations plantées !

Malgré les congés estivaux et les fortes chaleurs, vos organisations syndicales tenaient à vous informer de l'évolution des discussions en cours sur la révision du statut des personnels contractuels du CMN. Les dernières réunions nous avaient en effet laissé quelque peu dubitatifs tant sur la méthode (pas de documents, pas de réponses à nos questions, pas de discussion possible...) que sur le fond de la réforme qui se dessine (part variable de rémunération ou « prime au mérite », revalorisation qui semblent bien inférieures à nos revendications, deux nouveaux groupes de rémunérations réservés aux « hauts » cadres de l'établissement...). Nous attendons toujours de l'administration des documents fondamentaux dont nous lui avons demandé communication, notamment le répertoire des métiers.

Alors que de très nombreuses interrogations subsistent, les deux dernières réunions de concertation prévues les 7 et 15 juillet ont été une fois de plus annulées par la seule administration, au prétexte que le Ministère des Finances n'avait pas encore rendu ses arbitrages sur le dossier transmis par le CMN concernant la révision du statut (dixit la direction). Lors du CTP du 8 juillet, Isabelle Lemesle nous a affirmé être en attente de la réponse des tutelles. En principe toutes les discussions budgétaires ont lieu à Bercy dès début de l'été en prévision, justement, du vote des budgets qui doivent avoir lieu à la rentrée. Il est donc très étonnant que le CMN n'ait toujours aucune réponse à ce jour...

En conséquence, nous sommes en droit de poser un certain nombre de questions :

Sur quelles bases et à quel moment

les tutelles doivent-elles apporter leur réponses ? Il est intéressant de constater que jamais lors des discussions l'administration n'a évoqué ses propositions, au contraire... Quel est le dossier soumis ? A ce jour toutes les discussions autour de la grille indiciaire, du repositionnement des agents sur une nouvelle grille, dans les nouveaux groupes ont été soigneusement évitées.

Nous nous interrogeons également sur les suites données à l'offre d'emploi n°21749 diffusée par le CMN, sur la bourse interministérielle de l'emploi

" les deux dernières réunions de concertation prévues les 7 et 15 juillet ont été une fois de plus annulées par la seule administration "

public (BIEP) le 14 avril 2010. Le CMN cherchait alors à recruter sur un CDD de 5 mois un chargé d'étude DRH dont la mission était de réaliser « une analyse des rémunérations au sein du Centre des monuments Nationaux à destination de la Direction de l'établissement ainsi que des tutelles ministérielles[...] » ainsi que d'une « projection financière des modifications liées à l'évolution des grilles de rémunération[...] » Cet emploi a-t-il été pourvu et si non pourquoi ? Si oui pour quelle raison cette personne n'a-t-elle pas été associée aux différentes réunions avec les organisations syndicales ? Son analyse a-t-elle été rendue ? Si oui, pourquoi n'en avons-nous pas connaissance ? A-t-elle fondé des propositions budgétaires soumises à Bercy ? On peut s'interroger sur le « timing » en décalé de la DRH. En

effet comment une personne recrutée pour 5 mois peut-elle préparer une analyse fondant une demande budgétaire présentée fin juin aux tutelles ?

Enfin, le calendrier de la rentrée indique que le prochain Conseil d'administration au cours duquel ce dossier devrait être examiné, est prévu le 29 septembre soit 15 jours avant la tenue du CTP programmé le 12 octobre ! Autrement dit le projet ne sera ni discuté ni approuvé en CTP avant d'être présenté au conseil d'administration, comme le prévoit pourtant la réglementation... C'est le monde à l'envers ! D'autant qu'aucune réunion ne s'est tenue avec les organisations syndicales et nous prévenons l'administration qu'il serait malvenu que celle-ci soit convoquée entre le 15 juillet et le 15 août ! Tout est à craindre ! A moins que la direction ne fasse encore trainer les choses et que la révision du statut ne soit, une fois plus, repoussée aux calendes grecques !

Ce n'est pourtant pas l'impression que nous avait donné le Directeur Général le 23 juin dernier qui nous pressait de faire avancer le dossier rapidement ! A moins que celui-ci ne soit déjà ficelé sans que nous n'ayons notre mot à dire ?

Isabelle Lemesle se targue de respecter le dialogue social : mais de quoi est-il question lorsque les réunions convoquées (et souvent annulées) sont vides de tout contenu et que la direction prend soin d'emmener vos représentants sur des voies de garage !

Dans tous les cas, nous ne laisserons pas la direction confisquer la réforme du statut !

Paris, le 16 juillet 2010

Cette réforme doit être juste et doit se faire dans l'intérêt de TOUS les agents du CMN !



Agents contractuels et vacataires : «La précarité dans la Fonction Publique doit être abolie»

Un cycle de négociations va s'ouvrir à la Fonction publique sur la situation des vacataires et des contractuels. C'est l'occasion pour la CGT de réaffirmer les revendications de ces personnels et de créer un rapport de force. Pour l'administration, les contractuels et vacataires représentent 16 % de l'effectif total de la fonction publique, soit 841.709 agents. Ces chiffres ne comprennent pas notamment les emplois aidés (145.100 bénéficiaires), les assistantes maternelles de droit privé (55.000) et des médecins dotés d'un statut particulier (75.000).

Un million de contractuels et vacataires sont employés dans la Fonction publique ! Il s'agit d'une population jeune (près de 40 % des non titulaires des ministères ont moins de 30 ans, seulement 20 % ont plus de 50 ans, en 2006) et plutôt féminine (56,5 % des non titulaires des ministères). Avec plus de 30 % de non-titulaires la Fonction publique Territoriale est tout particulièrement impactée par la précarité de l'emploi. Dans la Fonction publique hospitalière, la proportion de contractuel est passée de 1996 à 2007 de 8 % à 14 % de la population totale employée. Les 2/3 sont de la catégorie C. Dans l'Education Nationale, on estime à 25 000 le nombre de non-titulaires enseignants, CPE ou conseillers d'orientation. Ce chiffre est en augmentation (de 25 % dans certaines académies). Il est à noter que 25 % de ces personnels sont sur des emplois pérennes : en CDI ou maîtres-auxiliaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur et de

la recherche, on compte plus de 40 % de non-titulaires.

Exigeons une loi de titularisation équitable pour tous les agents contractuels et vacataires employés sur des postes permanents. Cette loi devra mettre fin à la précarité et concerner en premier lieu les agents en CDD. Les agents en CDI, licenciés et parfois licenciés, ceux sans règles de gestion de leur carrière et même ceux en quasi-statut comme ceux par exemple issus des établissements dérogatoires ou certains agents relevant de la Jurisprudence BERKANI, devront pouvoir être également titularisés. Cette loi de titularisation consiste à permettre aux agents concernés, qui le souhaitent, d'intégrer un statut de fonctionnaire, par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cela devra se faire sans mobilité géographique obligatoire, au minimum sans réduction de salaire et dans un corps de fonctionnaire correspondant aux qualifications et compétences et éventuellement aux diplômes exigés pour exercer la mission tenue. Cette loi devra également prévoir, la réduction drastique du recours au recrutement des contractuels et des vacataires, ainsi que la mise en place d'outils pour en assurer le contrôle et la transparence avec les organisations syndicales. De façon à ne pas retomber dans les affres des lois précédentes, loi LEPORS de titularisation, puis lois PERBEN et SAPIN de résorption de la précarité, même si elles sont loin d'être comparables.

Aujourd'hui l'administration abuse en termes de recrutement en particulier pour occuper des postes pour lesquels

il existe des corps de fonctionnaires en opposition avec la loi. Une application stricte de la loi dans son ensemble réduirait déjà considérablement les possibilités de recrutement de contractuels et de vacataires. **Le recours au recrutement de contractuels et de vacataires devra seulement concerner soit un nombre restreint d'emplois pointus ou rares soit des besoins réellement temporaires.**

De nouveaux droits pour les contractuels sont nécessaires. A l'exception de quelques agents bénéficiant de « quasi-statut », les contractuels en CDD ou CDI et les vacataires n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi (pour les CDD). La CGT revendique pour les agents concernés des mesures cohérentes, aux niveaux ministériels ou territoriaux, qui y remédient comme par exemple : le versement d'une prime de précarité de 10 % à la fin d'un contrat CDD non renouvelé, une reconnaissance de la qualification opposable et cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires, A, B ou C.

En matière sociale, ces agents doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers mois de maladie.

UNE PETITION POUR LA CREATION D'UNE LOI DE TITULARISATION ET LA FIN DE LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE VOUS EST PROPOSEE, SIGNEZ-LA ET FAITES-LA SIGNER.

**Cette pétition est à envoyer avant le 20 septembre 2010 à :
Union Générale des Fédérations Fonctionnaires C.G.T. (UGFF-CGT) 263 rue de
Paris case 542- 93514 MONTREUIL Cedex**

**La pétition peut être également signée en ligne à l'adresse suivante :
www.ugff.cgt.fr rubrique : PETITION**

Décentralisation : Un rapport qui n'a pas le courage de ses opinions !

En janvier dernier, l'article 52 du projet de loi de finances 2010 (PLF 2010) qui prévoyait une nouvelle vague de décentralisation de monuments nationaux, était censuré par le Conseil Constitutionnel. Cependant, il ne faut pas s'y tromper, pour les « sages » il s'agissait avant tout d'une question de pure procédure (de vice de forme dirait-on), l'article 52 étant considéré comme un « cavalier budgétaire » ce qui, dans leur jargon, signifie que cet article n'avait pas à figurer dans un projet de loi de finances. L'article 52 a donc été censuré sur la forme, mais sans qu'aucune réflexion ne soit menée sur le fond. D'ailleurs, la joie aura été de courte durée puisque dès le 5 février suivant, Madame Muriel Marland-Militello, députée UMP déposait, avec une vingtaine de ses collègues du même groupe politique, une nouvelle proposition de loi reprenant quasiment à l'identique toutes les dispositions prévues par l'article 52 à savoir le principe d'un appel à candidature ouvert et sans limite de temps des collectivités territoriales volontaires et sans aucune restriction. Une différence notable malgré tout, le nouveau texte prévoit de compenser les pertes financières par l'affectation d'une partie du produit de la taxe sur les activités polluantes (taxe qui concerne plus particulièrement les exploitants d'installation de stockage et d'incinération des déchets industriels ou ménagés).

Dans ce contexte, la commission Culture du Sénat décidait de créer un groupe de travail, présidé par la sénatrice Françoise Férat, afin de mener une réflexion plus large sur le devenir du CMN et de ses missions dans le cadre d'une plus que probable relance du processus de décentralisation. Cette réflexion a donné lieu à un rapport rendu public le 6 juillet dernier. S'il faut en reconnaître les aspects positifs notamment sur le principe même qui fonde l'existence du CMN, le système de « péréquation » et sur la pérennisation de ses missions, en revanche de nombreux aspects sont critiquables et

annoncent des évolutions inquiétantes pour notre établissement. Enfin, malgré l'attachement réel des sénateurs de la commission Culture pour le CMN et leurs préoccupations quant à l'avenir du patrimoine monumental de l'État, le principe même de décentralisation n'est absolument pas remis en cause. Un profond sentiment de déception ressort donc à la lecture de ce rapport qui finalement ne fera pas date.

La défense du système de péréquation. Le rapport insiste lourdement sur le fameux système de péréquation sur lequel a été bâti historiquement le CMN. Actuellement seul 6 monuments sur les 96 sont « rentables » et permettent l'ouverture de tous les autres grâce à la mutualisation des moyens. « *C'est donc le système de péréquation entre les monuments nationaux qui fonde la raison d'être du CMN depuis ses origines* ». Le rapport rappelle également l'historique de la fondation du CMN depuis 1914, conçu et pensé comme un instrument de redistribution des ressources. D'ailleurs, la Caisse Nationale des Monuments Historiques n'a-t-elle pas été créée à l'origine dans le but de réunir des fonds nécessaires à l'acquisition de bâtiments en cours de classement pour le compte de l'État ? Il ne faut pas oublier que nous sommes aujourd'hui les héritiers de ce système encore en vigueur et qu'une nouvelle vague de décentralisation menacerait directement la raison d'être voir l'existence même de notre établissement. Les sénateurs l'ont bien compris et ils vont même plus loin. Le rapporteur n'hésite pas à parler à plusieurs reprises 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.* » *La péréquation doit permettre l'ouverture des monuments mais aussi*

de mener à bien les autres missions du CMN.

Le CMN conforté dans ses missions. Le CMN est reconnu comme étant l'opérateur le plus pertinent en matière de gestion, de mise en valeur et d'animation du patrimoine monumental de l'État. De par ses missions statutaires tout d'abord qui sont rappelés dès les premières pages du rapport. Comme l'indique l'article 2 du décret du 26 avril 1995 modifié « *Le Centre des monuments nationaux a pour mission d'entretenir, conserver et restaurer les monuments nationaux ainsi que leurs collections dont il a la garde, d'en favoriser la connaissance, de les présenter au public et d'en développer la fréquentation [...]* » Par sa politique de développement culturel ensuite qui est véritablement saluée. Le rapporteur insiste notamment sur le développement de la politique événementielle et les plus de 200 manifestations organisées annuellement sur tout le réseau. L'accueil des publics spécifiques comme les scolaires, le public jeune ou encore les personnes handicapées est également souligné. Néanmoins, le rapport ne considère cette politique qu'à l'aune de la rentabilité économique et de ses répercussions en terme de fréquentation. « *Évidemment, on ne peut a priori qu'adhérer à de tels projets [...]. Mais il faut évaluer leur efficacité pour mesurer la pertinence de cette politique [...]. L'analyse des coûts de ces manifestations constitue une première étape.* » A aucun moment le rapporteur ne prend la peine de se pencher sur la question des contenus dont l'appauvrissement est aujourd'hui une réalité. Ne risque-t-on pas, par cette politique, de privilégier la quantité au détriment de la qualité ? Certes on multiplie les expositions et autres manifestations, mais au prix d'une dilution qui réduit ces événements à de simple opération de communication. Toutes ces questions, pourtant primordiales, ne sont pas posées, le rapporteur préférant s'interroger sur la « *fidélisation des publics* »

L'activité éditoriale. Le rapport revient aussi longuement sur l'activité éditoriale via les Éditions du Patrimoine qui participent pleinement à l'accomplissement des missions du CMN. Son objectif réaffirmé est avant tout de « *diffuser les connaissances vers un public plus nombreux et de s'adresser ainsi tant au public spécialisé qu'au grand public* ». Là encore, le rapport a le mérite de reconnaître l'œuvre accompli en matière de politique éditoriale et de la présenter comme l'un des piliers de notre établissement.

L'expertise scientifique. La « *légitimité scientifique* » de l'établissement est largement mise en avant d'ailleurs, le rapporteur revient à plusieurs reprises sur la création d'une direction scientifique (pas encore totalement opérationnelle) et l'hypothétique conseil d'orientation culturelle et scientifique. Sensée donner son avis et émettre des propositions sur la politique patrimoniale, culturelle et scientifique de l'établissement, espérons que ce conseil, qui pour le moment n'existe que sur le papier, ne serve pas uniquement de caution intellectuelle. Il faut également lui donner les moyens de ses ambitions afin qu'il puisse devenir un véritable outil d'orientation de la politique de l'établissement au delà de son rôle purement consultatif. Dans tous les cas, la commission Culture « *qui soutient la création de cet organe* » y semble très attachée et « *sera attentive à la définition précise de son rôle, à son mode de fonctionnement ainsi qu'à sa composition[...]* »

La maîtrise d'ouvrage. Depuis la réforme de la maîtrise d'ouvrage des bâtiments de l'État et le décret du 6 avril 2007, le CMN s'est vu confier une mission supplémentaire, celle « *d'entretenir, conserver et restaurer les monuments nationaux ainsi que leur collection, dont il a la garde [...]* ». Le rapport a le mérite de souligner les nombreuses difficultés que rencontre l'établissement. A ce titre, il est rappelé que pendant les trois premières années de transition, le CMN, n'étant pas en mesure d'assumer ces nouvelles compétences, a dû recourir au système des conventions de mandats pour confier les travaux aux services de l'État compétents, les DRAC et le SNT. De plus, ce rapport reconnaît

les ravages de la politique gouvernementale via la RGPP qui a, d'une part, consacré l'affaiblissement des DRAC et d'autre part, fait disparaître le SNT par la fusion avec un autre établissement public (l'EMOC). Le désengagement des services de l'État a eu des répercussions catastrophiques sur le CMN qui a vu l'interruption de plusieurs chantiers quasiment du jour au lendemain ! Si la commission « *souhaite mettre l'accent sur les difficultés rencontrées dans le cadre de la transition de la compétence de maîtrise d'ouvrage entre l'État et son opérateur* », il est par contre dommage que le rapport ne s'arrête pas sur les difficultés d'organisation propre au CMN. La nouvelle Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMO) a en effet été créée trop vite, les transferts d'opérations se sont fait dans la précipitation avec un manque évident de suivi, et les équipes manquent toujours cruellement de moyens et d'effectifs (la moitié des personnels n'étant toujours pas recrutés). Nombreux retards dans les travaux, des chantiers qui ne démarrent pas, sous-consommation de crédits... sont autant de conséquences que la CGT dénonce depuis l'élaboration même de la réforme sur la maîtrise d'ouvrage des bâtiments appartenant à l'État. et que le rapport passe soigneusement sous silence ! Si la maîtrise d'ouvrage n'est pas en rapport direct avec la décentralisation, la commission souligne tout de même que les difficultés rencontrées peuvent constituer un facteur de déstabilisation supplémentaire pour l'établissement.

« **Il convient de donner au CMN les moyens de mener à bien ses missions** » Ce rapport souligne également les problèmes d'emplois et d'effectifs au CMN, en particulier au sein de la filière accueil et surveillance. A l'origine du problème, les différences de statut qu'il existe parmi les personnels employés par le CMN. Le rapport rappelle que près de la moitié des effectifs est composé de non-titulaires, contractuels de droit public, employés et rémunérés directement par l'établissement. L'autre moitié est composée d'agents titulaires, fonctionnaires d'État, affecté dans les monuments, mais dont la gestion, la carrière et la rémunération est assurée par le Ministère. Le CMN n'est donc pas maître de tous ses emplois d'autant qu'il est également limité par des plafonds, cal-

culé en équivalent temps plein travaillé (ou ETPT) imposés par Bercy. De plus, dans le contexte actuel de réduction de l'emploi public, les difficultés du CMN s'en trouvent encore aggravées. D'une part parce que le nombre de fonctionnaire est devenu insuffisant pour pourvoir tous les postes et d'autre part les conditions de travail étant plus difficiles dans les monuments, les candidatures y sont plus rares et la mobilité plus faible. Comme le souligne très justement le rapport, ce problème est général mais particulièrement aigu sur les monuments parisiens. L'ouverture des monuments dépendant donc de l'emploi titulaire, l'établissement n'a eu d'autre choix que de compenser le sous-effectif par le recours à l'emploi précaire. L'auteur du rapport le reconnaît pleinement lorsqu'il affirme que « *cette politique a deux corollaires. Un recours accru à des personnels vacataires créant ainsi de l'emploi précaire pour compenser un besoin permanent [...]. Une accentuation de la pression sur l'effectif restant dans les monuments avec une pénibilité accrue des conditions de travail [...]* ». Le rapport revient avec insistance sur les mesures RGPP (non remplacement d'un emploi public sur deux à l'occasion du départ à la retraite) et ses effets sur la politique de l'emploi de l'établissement. Mesures qui ne font qu'aggraver une situation déjà extrêmement tendue. Ainsi, l'auteur 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.* » Malheureusement, la RGPP n'est pas dénoncée en tant que telle, la commission se contentant de demander que « *toute mise en œuvre d'éventuelles nouvelles phases de la RGPP ne se fasse pas sans une analyse précise de l'impact en termes d'horaires d'ouverture et de surfaces ouvertes à la visite [...]* ».

Une réorganisation encensée. A la lecture de cette partie du rapport, on ne peut s'empêcher de penser que c'est Mme Lemesle qui tenait la plume ! Véritable copier-coller du discours que nous a maintes fois servi la Présidente, il n'est question que de « *regrouper de*

façon cohérente des sous-ensembles correspondant à des compétences qu'il s'agissait de pouvoir identifier et solliciter de manière transversale. » De même, il est assez surprenant d'y lire que le rôle des administrateurs de monuments a été renforcé ! Même si la commission met en garde contre « *toute dérive vers une organisation trop centralisée [...]* », il s'agit là du seul bémol émit par le rapporteur. Concernant le déménagement des services du siège, là encore, le rapport emprunte beaucoup à la prose lemeslienne quant à la « *rationalisation géographique* » ou encore « *la nette amélioration des conditions de travail* » des agents. Même si pour le rapporteur, il est « *trop tôt pour faire un premier bilan de la nouvelle organisation dont la mise en place s'achève à peine [...]* » de telles allégations démontrent une méconnaissance totale des réalités de terrain. Stress, souffrance, management brutal, dégradation des conditions de travail... voilà le quotidien des agents du siège autant de questions qui ne sont même pas évoquées. Certes, le rapporteur écrit que « *les représentants syndicaux rencontrés au cours de cette visite n'ont formulé aucune critique sur les conditions de travail, le sujet de préoccupation majeur étant celui de la relance de la dévolution du patrimoine monumental de l'État [...]* ». Cette affirmation a sans doute pour but de faire apparaître le CMN comme un établissement où tout va pour le mieux, en aucun cas la CGT ne souscrit à ces propos. Si la lutte contre la décentralisation passe aussi par le renforcement du CMN dans ses missions et ses moyens, cela ne doit pas se faire au détriment des agents et n'excuse aucunement les pratiques de la direction. Dans tous les cas, la CGT continuera, comme elle l'a toujours fait, de lutter, avec et dans l'intérêt des personnels.

Le développement des ressources propres toujours encouragées. S'il est un aspect sur lequel le rapport s'étend longuement, c'est bien celui des ressources propres de l'établissement. Partant du constat d'une situation réelle, à savoir que le CMN s'auto-fiance en fonctionnement à près de 80%, l'auteur s'interroge sur la voie à suivre pour encore augmenter ce chiffre dans l'optique, bien sûr, de donner au CMN plus de moyens pour mener à bien ses missions

; il s'agit du principe si chère à Isabelle Lemesle où « *l'économie est au service du culturel* ». Car la majorité des ressources provenant des recettes du droit d'entrée, au delà de l'augmentation de la fréquentation, le CMN doit s'efforcer de trouver d'autres financements. Rien de très nouveau cependant, il s'agit toujours d'encourager les recettes commerciales et surtout le mécénat qui reste encore très marginal au CMN (2,6 % des ressources en 2009). Ainsi, le rapporteur préconise « *le développement des dons provenant du mécénat d'entreprise et des particuliers [qui] devrait constituer un axe prioritaire pour le CMN. Le caractère multisite de l'établissement mis en avant pour expliquer cette faiblesse devrait au contraire pouvoir constituer un atout car aucun concurrent ne peut se prévaloir d'un tel maillage territorial et donc, a fortiori, d'une visibilité comparable au niveau national.* » Les nouvelles possibilités offertes par la convention Culture-Tourisme, signée en novembre 2009, sont également mises en avant. Le rapport se félicite tout particulièrement du fameux projet d'hébergement dans les monuments dont l'étude de faisabilité a été confiée à Atout-France. Malgré toutes nos mises en garde sur les dérives possibles et les dangers pour la conservation des monuments que pourraient représenter ce type de projet, le rapport ne fait qu'encourager l'initiative. « *Le groupe de travail a ainsi pu être rassuré sur le modèle qui pourrait devenir celui de la valorisation touristique des monuments nationaux.* » Évolution très inquiétante, car dès lors qu'un projet d'hôtellerie, par ailleurs confié à un prestataire privé, verra le jour, qu'en sera-t-il des conditions d'ouverture et du service public ? Il y a là clairement un dévoiement dans l'utilisation des monuments livrés aux intérêts privés. Il s'agit ni plus ni moins que d'une privatisation de l'espace public !

Une nouvelle décentralisation ? Oui mais encadrée. L'objectif de ce rapport est donc de démontrer que le CMN est un établissement solide qui sait s'adapter au contexte actuel et qui est surtout le plus à même de gérer, d'animer et d'ouvrir à la visite les monuments nationaux. Mais dans sa hâte et son optimisme, on sent bien que par moment l'auteur en fait trop et l'exemplarité

supposé du CMN dans certains domaines laisse assez perplexe. De plus, si l'attachement des sénateurs de la Commission Culture et plus particulièrement du groupe de travail, est réel (rappelez-vous que deux d'entre eux font partie du conseil d'administration du CMN) et si on sent chez eux une véritable passion pour le patrimoine de l'État et le sens du service public (d'ailleurs la plupart de leurs positions rejoignent celle de la CGT !) ils ne vont pas jusqu'au bout du raisonnement et se contentent d'un rapport en demi-teinte qui ne fait que ménager la chèvre et le chou. Le principe même de la décentralisation n'est absolument pas remis en cause mais, pour « *éviter brader le patrimoine de l'État* », il convient de cadrer très précisément et par voie législative toute dévolution future. Le rapport développe ainsi l'idée d'un « *principe de précaution* » afin de garantir l'avenir du CMN. Aussi, même en cas de dévolution aux collectivités territoriales, les monuments doivent rester un bien de la nation et son utilisation dévolue au service public culturel. Parmi les différentes propositions du rapport, voici celles qu'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 outil 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 [...]* »

La CGT-Culture invitée au Brésil !

Le 15 juillet dernier s'est tenu à Brasillia le 4^{ème} forum national des musées du Brésil. La CGT-Culture était invitée à y participer, notamment suite aux très fortes mobilisations de ces dernières années pour la défense du service public culturel mis à mal par la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Cela démontre qu'au-delà de nos frontières nationales, la lutte des personnels a été largement relayée et intéresse d'autant plus les pays étrangers que la France, première destination touristique au monde, garde malgré tout cette image d'un pays de culture. Nicolas Monquaut, secrétaire général de la CGT-Culture a répondu à cette invitation et y a fait cette intervention que nous vous proposons de lire.

Intervention Nicolas Monquaut secrétaire général de la CGT-Culture au 4^{ème} Forum national des musées du Brésil le 15 juillet 2010, à Brasilia

Bonjour à toutes et à tous.

[...] Je ne pourrai pas développer ici la situation actuelle des politiques publiques de la Culture en France, qui se dégrade fortement de jour en jour, tel n'est pas le thème de cette séance. Mais je sais que beaucoup d'entre vous ont entendu parler des grandes manifestations et des grèves dans le monde de la Culture, de la création artistique, du spectacle, et des musées en novembre et décembre derniers. [...]

Mon intervention porte sur la question de la " mémoire du travail " et sur la préservation de cette mémoire du point de vue du syndicaliste, du point de vue de la CGT. Cela nécessite d'abord une brève introduction historique.

La CGT en France est née en 1895, à l'aube du XX^{ème} siècle, au moment de l'essor de l'industrie et de la naissance d'une classe ouvrière, mais le mouvement ouvrier avait déjà organisé auparavant des premiers groupements. Il était constitué de deux branches différentes : la branche des fédérations de métiers (puis d'industrie) regroupement professionnel, vertical, et la fédération des bourses du travail (créée en 1892), regroupement local, sur une ville, horizontal. C'est de la fusion et de la combinaison de ces deux branches, la verticale et l'horizontale, que va naître la Confédération générale du Travail. C'est comme cela qu'il faut comprendre le mot Confédération. Cette structuration, encore valable aujourd'hui, renvoie à une conception de la solidarité entre les salariés dans l'entreprise, dans la branche professionnelle, mais aussi dans un territoire. La CGT a été, en France, la première organisation syndicale confédérée, et ce caractère a marqué toute son histoire.

Il faut expliquer rapidement ce qu'étaient les bourses du travail et le rôle qu'elles ont joué. A l'origine, ces lieux étaient des bureaux de placement où chaque jour des ouvriers cherchaient

à se faire embaucher auprès de patrons qui leur proposaient des emplois. Ces bourses sont vite devenues des lieux de solidarités ouvrières et interprofessionnelles, de revendications, de défense des travailleurs. On y échangeait sur les conditions de salaire et de travail pour poser des exigences au moment de l'embauche. Mais, au-delà de la solidarité, les bourses ont vite été des lieux d'émancipation, d'éducation populaire, c'est à dire de formation, d'apprentissage des savoirs et des savoir-faire, techniques et professionnels. On apprenait à lire, à écrire, à compter. Leurs bibliothèques constitueront un modèle lorsque plus tard seront créées les premières bibliothèques publiques.

Nous trouvons là l'origine des deux préoccupations majeures de la CGT, qu'elle va tout au long de son histoire, associer et mêler : 1/ organiser la lutte solidaire pour l'amélioration vitale et durable de la condition des travailleurs (salaires, conditions de travail, santé, logement, retraite..) et pour l'instauration d'une société solidaire ; 2/ lutter pour une société émancipée et favoriser l'émancipation des salariés. **Par émancipation, nous entendons la capacité pour les travailleurs de sortir de l'état de minorité dans lequel ils sont maintenus, de prouver qu'ils partagent avec tous un espace commun, celui de la culture ; comme le dit le philosophe Jacques Rancière " ne pas être seulement des êtres de besoin, de plainte ou de cri mais des êtres de discours, qui peuvent opposer raison contre raison et construire leur action comme une démonstration. "**

L'une des premières grandes revendications a été la journée de 8 heures, que le mouvement ouvrier définissait en ces mots : " huit heures consacrées au travail, huit heures de loisirs destinées aux recherches scientifiques, littéraires, aux exercices gymnastiques, à la culture et, enfin, huit heures de sommeil. " Après la Première guerre mondiale, l'Assemblée nationale vote,

le 23 avril 1919, la loi dite " des 8 heures ". C'est l'une des premières grandes victoires ouvrières.

La CGT a tout juste 50 ans à la fin de la Seconde Guerre mondiale, lorsque la France se libère en 1945. Sont alors créés les comités d'entreprise, imposés au patronat et gérés par des représentants des salariés. **Dans le domaine des activités sociales et culturelles, l'action des comités d'entreprise est héritière du combat de la CGT pour l'émancipation du monde du travail et pour l'accès de " tous à toute la culture ".** Leur création, qui influencera durablement le paysage culturel national, est à relier aux grandes grèves de 1936 (les premiers congés payés) qui ont débouché sur le gouvernement du Front populaire et sur d'importantes conquêtes sociales.

Évidemment, beaucoup d'évolutions se sont produites depuis, qui ont posé de manière différente la question du travail et de ses conditions, la question de ses lieux, de ses métiers, de ses productions et techniques.

Durant ces 40 dernières années, avec la destruction, la transformation de nombreux sites et les mutations économiques, la mémoire du travail semble se dématérialiser, et ses traces s'effacer. Le travail et ceux qui l'exercent sont souvent considérés comme des marchandises ou tout du moins comme une variable ajustable à la production. Ils sont anonymes comme le sont les chiffres et les courbes de production, les données financières. Dans le même temps le travail exige de plus en plus de responsabilités, il met en oeuvre beaucoup plus de connaissances que par le passé et il est soumis à de fortes contraintes de temps, de normes, de prescriptions dont le plus souvent le sens échappe aux travailleurs. Le salarié est très souvent privé de moyens pour travailler " bien", c'est à dire dans une maîtrise partagée de son travail avec l'équipe de travail, qui permette de donner sens au travail.

Donner sens à son travail, c'est aussi pouvoir s'inscrire dans une histoire, celle de l'entreprise, du métier, d'un territoire ou d'une région. Être heureux dans son travail, c'est le relier à un héritage, mais aussi à une transmission. Ces mutations prennent tout le monde de vitesse et, presque toujours, nient l'histoire des hommes et leur mémoire. Elles uniformisent les cultures. Mais, aucune perspective ne peut s'ouvrir pour l'homme s'il est à la fois coupé des repères culturels des générations précédentes et d'une mémoire pour se situer.

L'effacement de la mémoire du travail et sa perte de sens va aujourd'hui loin. Il peut détruire des personnes comme sont détruits des sites, comme est effacé l'esprit des lieux. Cela donne de nouvelles responsabilités aux organisations syndicales.

Bien sûr personne ne soutiendra qu'il ne faille pas moderniser, et reconverter lorsque les évolutions des systèmes de production le nécessitent. La vie est développement, mais lequel ? Et comment ?

Nous avons connu une première grande vague de restructurations industrielles dans les années 1970/1985. L'essentiel du patrimoine culturel, architectural, ouvrier et industriel, construit comme la CGT, fin XIXe - début du XXe siècle, a alors été démembré, détruit. Mais, quelquefois, l'intérêt de ces architectures souvent monumentales, de fer et de briques, offrant de vastes espaces a amené les pouvoirs publics nationaux et régionaux, les villes à intervenir pour leur préservation.

L'exemple type d'un tel "sauvetage" est la création, en 1993, par le ministère de la culture, **du Centre des archives nationales du monde du travail installé dans des anciennes usines lainières à Roubaix**, dans le nord de la France, fermées en 1981. Ce centre a pour vocation d'accueillir les archives syndicales et des organisations, associations du monde du travail, mais aussi celles provenant des entreprises. De nombreuses activités culturelles, menées dans un esprit d'éducation populaire, s'y déroulent pour rendre la mémoire vivante pour toute une population meurtrie par la crise économique.

Parfois des artistes, après avoir squattés ces friches industrielles, leur ont donné une vocation artistique originale en négociant intelligemment avec les pouvoirs publics, comme par exem-

ple à Marseille, dans l'ancienne manufacture de tabac qui a fermé en 1990, la "Belle de mai". En 1993, la municipalité décide d'accompagner ce mouvement artistique naissant et de rassembler tous les partenaires pour obtenir des financements. Le lieu est devenu un important centre associatif de création artistique et culturelle où le social et sa mémoire forment le matériau de l'activité artistique. A Vitry-sur-Seine, dans la banlieue de Paris, un théâtre a été installé dans d'anciens entrepôts de marchandises du réseau ferré, qui offre désormais un lieu à la fois artistique et convivial à de jeunes artistes et à leur public, un espace d'échange, de croisements ouvert à la population.

Ces lieux, qui ne mènent pas uniquement des actions autour de la mémoire du travail, s'y réfèrent souvent. La plupart du temps, la rénovation et le nouvel aménagement conservent d'authentiques traces de leur passé. Les anciens salariés, les jeunes et la population s'y retrouvent, y organisent des débats en partageant l'"esprit des lieux", comme à la **Maison des métallurgistes à Paris, récemment réhabilitée en centre culturel**. Ce n'est pas le seul exemple : plusieurs collectifs de salariés se sont battus avec leurs syndicats et avec des associations ouvrières pour faire des anciens lieux du travail des espaces de culture en leur conservant leur esprit.

Les Chantiers navals de Nantes ont fermé leurs portes en 1987. Dès 1980, dans le cadre de la lutte pour maintenir l'activité navale, les salariés avec leurs syndicats et le Comité d'Entreprise décident de sauvegarder les traces techniques, anthropologiques et sociales de ce riche passé industriel, et de les mettre en valeur. **En 1986, ils créent l'association d'Histoire de la Construction Navale à Nantes puis, en 1994, avec le soutien de la municipalité, la Maison des Hommes et des Techniques. Ils évitent ainsi la destruction du site, des outils de production et des archives.** Ce centre met à disposition du public un lieu de formation et de transmission, d'exposition et de documentation.

D'autres lieux sont devenus des écomusées, des musées des arts et techniques. Le plus ancien écomusée, et le plus connu, est certainement celui du Creusot créé par la communauté urbaine **Le Creusot-Montceau-les-Mines en 1972.** Il inventorie le patrimoine de la communauté et comprend un musée de l'Homme et de l'Industrie, un centre culturel de rencontre et un centre de

documentation de renommée internationale. Parfois, ces lieux du travail et de la production sont animés par des collectifs d'anciens salariés comme, par exemple, **le musée des anciennes mines de charbon de Lewarde**, dans le Nord de la France. D'autres encore sont devenus des logements, des établissements d'enseignement comme les anciens grands moulins de Paris qui sont une université. La trace monumentale en rappelle l'origine.

De très nombreux livres, essais, récits, romans, films ont été produits avant les démolitions ou après des reconversions, à la fois par des historiens, des sociologues, des ethnologues, des artistes, des écrivains. Des anciens salariés sont sollicités, ou prennent l'initiative d'intervenir, d'écrire. On recueille des paroles, des graffitis, des affiches, des objets. On examine les archives.

Cette première vague n'est pas encore totalement achevée. Ainsi, aujourd'hui, l'immense site de production automobile Renault situé aux portes de Paris, fermé en 1993, et détruit il y a cinq ans, ne laisse subsister aucune trace du passé industriel, fleuron emblématique de la classe ouvrière, des luttes et des acquis sociaux de notre pays. La vie sociale et culturelle de l'usine a été fortement marquée par la main d'œuvre immigrée, issue principalement d'Afrique du Nord. La bibliothèque ouvrière de Renault était la plus grande bibliothèque de poésie et de littérature arabes de notre pays ! Aujourd'hui, d'anciens salariés, revenus au pays tournent dans les villes et villages du Maroc, avec l'association des anciens de Renault, pour recueillir cette histoire et la raconter. En 1999, l'architecte français Jean Nouvel s'était opposé avec vigueur et courage à cette destruction qui s'apparente, disait-il, à une destruction des conditions de la mémoire. Aujourd'hui, ironie de l'histoire, ce même architecte se voit confier le réaménagement du site où seulement un petit lieu de mémoire rappellera l'histoire glorieuse de l'usine.

Mais déjà, et depuis 1990, nous commençons d'entrer dans une deuxième ère, une période où aucune trace n'est plus possible si le mouvement ouvrier n'est pas capable lui-même de les inventer.

L'entreprise Moulinex (électroménager) qui se trouvait en Normandie, près de Caen, a fermé ses portes en 2001, après de nombreuses journées de résistance. En 2003, Thierry Le Paon, (de

la CGT), le leader du mouvement, fait éditer un livre de photos et de textes sur cette lutte, qui s'intitule : " *Moulinex. Ils laisseront des traces* ". Dans une très belle préface, il explique le titre et sa démarche : " *Nous aurions peut-être dû arrêter et parler de nous, de nos angoisses et de nos espoirs. La photographie a fixé l'instant et ces regards me parlent.* " " *Tout cela est terriblement et en même temps déjà si loin. Il n'y a même pas un lieu qui me raccroche à ce passé récent... que restera-t-il de nous les Moulinex ?* ". Aucune trace de l'entreprise et de l'usine ne subsiste en effet.

Cette situation, les travailleurs et le mouvement syndical ont beaucoup plus de difficulté à l'appréhender.

Pour autant, depuis 10 - 15 ans, des expériences culturelles innovantes,

modestes mais profondes, impliquant directement les acteurs du travail, font vivre la mémoire pour renouer avec l'avenir. Beaucoup de livres, mais aussi des ateliers d'écriture dirigés par des auteurs, des travaux de plasticiens, des travaux photographiques et des travaux théâtraux avec des metteurs en scène sont réalisés.

Nous citerons par exemple le travail réalisé en 2001 par Bruno Lajarrat " 501 blues " avec l'association des anciennes salariées d'une entreprise de pantalons de jeans, qui vient de fermer. Les femmes se sont associées, se sont formées comme comédiennes et ont joué leur propre rôle. Le spectacle a tourné dans tout le pays. Ou encore " Dewoo ", une pièce écrite par François Bon à partir du recueil de paroles d'ouvrières de l'entreprise du même nom, après sa fermeture brutale. Ce très beau texte a

été mis en scène et joué au théâtre de la Manufacture à Nancy. Au cinéma également, avec le film " Jusqu'au Bout " de Maurice Failevic qui revient sur le très violent conflit qui a opposé les salariés Celatex à des patrons brutaux qui fermaient l'usine. Citons enfin l'ensemble de l'oeuvre documentaire de Marcel Trillat, notamment la série " les pros " et le film " 300 jours de colère ".

Ces expériences sont encore trop rares, mais pas sans ambition. Elles sont certainement moins visibles que les ruines monumentales mais peut-être plus riches car elles conjuguent, comme le fait le beau titre de cette atelier, la mémoire du travail et le travail de la mémoire. Et cela dans une création partageant la compétence de l'artiste, du chercheur, de l'auteur et la créativité, la mémoire vive des acteurs du travail.

Élections

Résultat de l'élection de la CAP des ADJOINTS TECHNIQUES des Administrations de l'État Scrutin du 20 juillet 2010

	20 juillet 2010			4 juin 2007		
INSCRITS	655			767		
VOTANTS	293			363		
PARTICIPATION	44,73%			47,32%		
EXPRIMES	284			325		
	voix	%	sièges	voix	%	sièges
CGT	172	60,56	5	198	60,92	6
FSU	47	16,54	1	51	15,69	1
FO	29	10,21	1	31	9,53	1
SUD	36	12,67	1	16	4,92	-
FIP	-	-	-	29	8,92	-

Titulaires	Suppléants
Principal 1^{ère} classe	
Jean BARBIER Domaine National de Pau (jardinier)	Franck BOYER Louvre (jardinier)
Principal 2^{ème} classe	
David LABASSE Château Compiègne (jardinier)	Kévin VAN LICHTERVELDE Versailles (jardinier)
1^{ère} classe	
José PARILLA ENSA Toulouse (Logistique-entretien)	Jean-Louis NEE Château de Malmaison (jardinier)
2^{ème} classe	
Fabrice IZZI BNF (Conducteur auto)	Roger DUPEYRIX ENSA de Clermont Ferrand (service intérieur)
Saada MAAMAR BENHADJAR Secrétariat Général BFS (Conducteur auto)	Manuel Andre Secrétariat Général BFS (agent polyvalent)

Une fois de plus nous vous remercions de la confiance que vous venez d'accorder aux délégués présentés par la CGT-Culture. Un scrutin en plein milieu des vacances n'a pas aidé à la participation.

La prochaine CAP devrait se tenir le 30 septembre 2010

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, dite « Montagnarde » du 24 juin 1793

L'un des héritages les plus importants que nous ait laissés la Révolution Française est la fameuse Déclaration des droits de l'homme, élaborée en août 1789, soit dans les tous débuts de la Révolution.

Ce que l'on sait moins, c'est que d'autres Déclarations des droits de l'homme ont vu le jour par la suite, en 1793, 1848 et bien sur 1946 (à laquelle on se réfère encore aujourd'hui). Chacune ayant vu le jour dans un contexte historique très marqué. A chaque fois, leur élaboration a donné lieu à de riches débats, mines inestimables pour les historiens, car ils montrent clairement les enjeux, les volontés de chaque camps.

Aujourd'hui, nous jetterons plus particulièrement un regard sur la Déclaration des droits de l'homme rédigée lors de la Convention Nationale de 1793, et sur quelques textes de Robespierre ayant influé sur sa rédaction.

Cette Déclaration, dite aussi « *Déclaration Montagnarde* » (du surnom que l'on donnait à ces députés de gauche, assis dans les parties hautes-gradins- de l'Assemblée) est sans doute la plus méconnue et pourtant le plus démocratique de toutes. Il est troublant aussi de constater combien ces débats vieux de plus de 200 ans, sont encore terriblement d'actualité !

Après l'insurrection du 10 août 1792, qui provoqua la chute de la royauté, il fut organisé des élections au suffrage universel (masculin) pour élire la nouvelle assemblée : la Convention Nationale.

L'idée républicaine devant se substituer à la Monarchie Constitutionnelle, il faut refaire une Constitution pour remplacer celle de 1791. Si on refait la Constitution, on refait dans la foulée une Déclaration des Droits de l'Homme, texte servant toujours de préambule et de cadre à la Constitution.

Dès sa seconde séance, le 21 septembre 1792, la Convention décrète « *qu'il ne peut y avoir de constitution que celle qui est acceptée par le peuple* », autrement dit, le pouvoir « *constituant* » est

bien dans le peuple. Rappelons que la première Assemblée Nationale avait refusé de faire ratifier l'acte constitutionnel par les citoyens.

Finalement, cette ratification (par référendum) ne pourra s'opérer que dans l'été 1793, sur le projet proposé par les Montagnards, après que soit terminé le terrible affrontement qui les opposa aux Girondins. Les principaux sujets de discordes étant : le droit à la propriété, le droit de résistance à l'oppression, le principe de la « *conservation de soi* », la notion de « *garantie sociale* »...

Mais voyons tout ceci plus en détails.

La première étape de l'élaboration de cette nouvelle Déclaration des Droits de l'Homme fut le « *projet Condorcet* » en février 1793.

Ce texte reprenait sur bien des points, les formules de la Déclaration de 1789, mais de nouveaux aspects font leur apparition. Le concept de « *citoyen* » devient interchangeable avec celui d'« *homme* » et l'égalité - qui devient vraiment un droit de l'homme - consiste à ce que chacun puisse jouir des mêmes droits, y compris le droit politique et donc que « *chaque citoyen a un droit égal à concourir à l'exercice de la souveraineté* ». Condorcet va jusqu'à envisager un échange permanent entre gouvernement et gouvernés « *de manière que jamais ni la volonté des représentants du peuple, ni celle d'une partie des citoyens, ne puisse se soustraire à l'empire de la volonté générale* ».

La « *garantie sociale* » devient elle aussi un des droits de l'homme. Mais, là où le bât blesse, reste toujours ce problème du droit de propriété, en effet, Condorcet est hostile à toute réglementation à ce sujet.

On passe alors à la seconde phase d'élaboration, en avril 1793.

A présent, avec Romme, Harmand, Robespierre...on va encore plus loin... du moins on essaya, tout en faisant face à l'opposition girondine.

On met en avant l'idée que ces textes

constitutionnels ne doivent pas servir qu'à protéger une liberté individuelle et matérialiste, pour ne pas dire égoïste, ainsi Romme écrit : « *Celui qui, au milieu de ses semblables n'exerce ses facultés que pour lui, ne fait point partie du corps social : ne faisant rien pour les autres, les autres ne lui doivent rien [...] qui vit pour soi seul est contre tous ; qui vit pour tous, a toute la société pour lui. [...] Respecter les droits d'autrui en poursuivant les siens, c'est un devoir ; exercer ses facultés pour le besoin d'autrui, c'est une vertu* ».

L'idée d'un correctif des inégalités sociales est mise en avant : « *Le pauvre trouve le nécessaire dans le tribut que la société exige de l'opulent ; toutes nos institutions doivent tendre à procurer à tous au moins le nécessaire, et ce n'est qu'alors que le superflu pourra être toléré* ».

Bien entendu, les Girondins refusent ce genre de propos, ils les qualifient de « *discours métaphysiques* » et préférèrent reprendre les thèses des modérés où des conservateurs sous la Constituante. A droite toute !

C'est alors que Robespierre intervient : « *Ames de boue ! qui n'estimez que l'or, je ne veux point toucher à vos trésors, quelque impure qu'en soit la source. [...] En définissant la liberté le premier des biens de l'homme, le plus sacré des droits qu'il tient de la nature, vous avez dit avec raison qu'elle avait pour borne les droits d'autrui ; pourquoi n'avez-vous pas appliqué ce principe à la propriété qui est une institution sociale ?* » Ainsi l'Incorruptible (surnom de Robespierre) revendiquait le droit naturel mais en excluait la propriété, il concluait « *Votre déclaration paraît faite non pour les hommes, mais pour les riches, pour les accapareurs, pour les agioteurs et pour les tyrans* ».

Autre pierre d'achoppement, avec les Girondins, « *le droit de résistance à l'oppression* ». Finalement, là aussi, après de vifs débats, on accepte l'idée que « *Dans tout gouvernement libre, les*

hommes doivent avoir un moyen légal de résister à l'oppression ; et lorsque ce moyen est impuissant, l'insurrection est le plus saints des devoirs ».

En juin 1793, arrive la phase finale de l'élaboration de cette constitution. Les Girondins ne font plus partie du paysage politique, et ce sont les Montagnards, qui terminent les débats, en particulier Héroult de Séchelles, Rancel, Couthon, Saint-Just, Mathieu, Varlet, Momoro, Boissel, Carnot, Blaviel et Robespierre.

Ce dernier met notamment en place l'idée de l'impôt progressif : « *Les citoyens dont les revenus n'excèdent point ce qui est nécessaire à leur subsistance doivent être dispensés de contribuer aux dépenses publiques, les autres doivent les supporter progressivement, selon l'étendue de leur fortune* ». Cela peut nous paraître banale aujourd'hui, mais n'oublions pas qu'en 1793, la France sort tout juste de plusieurs siècles d'Ancien Régime, où la logique était que la plus grosse partie de la population était la plus pauvre (80%) et payait tous les impôts aux profits des plus riches (les 20% restant, qui eux n'en payait pas !).

Robespierre propose également des articles rappelant que « *Les hommes de tous les pays sont frères, et les différents peuples doivent s'entr'aider selon leur pouvoir, comme les citoyens du même Etat* ».

Citons aussi, parmi les autres articles qu'il propose, que « *La société est obligée de pourvoir à la subsistance de tous ses membres, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler* ». Là encore, une vision des plus modernes pour l'époque, ce sont les prémisses des pensions d'invalidité, des retraites, du RMI...

Mais encore, « *Les secours indispensables à celui qui manque du nécessaire, sont une dette de celui qui possède le superflu ; il appartient à la loi de déterminer la manière dont cette dette doit être acquittée* ».

Sur l'éducation, un siècle avant Jules Ferry, il proposait : « *La société doit favoriser de tout son pouvoir les progrès de la raison publique, et mettre l'instruction à la portée de tous les citoyens* ».

Sur le rôle des dirigeants, ce que cer-

tains de nos politiques d'aujourd'hui, feraient bien de relire : « *Le peuple est le souverain ; le gouvernement est son ouvrage et sa propriété, les fonctionnaires publics sont ses commis. Le peuple peut quand il lui plaît changer son gouvernement et révoquer ses mandataires* » de plus, « *Les fonctions publiques ne peuvent être considérées comme des distinctions ni comme des récompenses, mais comme des devoirs publics* ». Ce qui fut complété dans la fameuse Déclaration Montagnarde par l'article XXXI : « *Les délits des mandataires du peuple et de ses agents ne doivent jamais être impunis. Nul n'a le droit de se prétendre plus inviolable que les autres citoyens* ».



Et Robespierre de rajouter : « *Dans tout Etat libre, la loi doit surtout défendre la liberté publique et individuelle contre l'abus de l'autorité de ceux qui gouvernent. Toute institution qui ne suppose pas le peuple bon, et le magistrat corruptible, est vicieuse* ».

Lorsque les citoyens ne sont pas d'accord avec un projet de leurs gouvernants : « *Le droit de présenter des pétitions aux dépositaires de l'autorité publique appartient à tout individu. Ceux à qui elles sont adressées doivent statuer sur les points qui en font l'objet ; mais ils ne peuvent jamais ni en interdire, ni en restreindre, ni en condamner l'exercice* ».

Et pour finir, ce qui pourrait s'apparenter au droit de grève et aux manifestations : « *Lorsque le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est, pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le*

plus indispensables des devoirs.

Quand la garantie sociale manque à un citoyen, il rentre dans le droit naturel de défendre lui-même tous ses droits. Dans l'un et l'autre cas, assujettir à des formes légales la résistance à l'oppression est le dernier raffinement de la tyrannie ».

Il y aurait encore beaucoup à dire sur cette Déclaration... On pourrait encore citer l'article XVIII sur l'esclavage et les relations employeur/employé : « *Tout homme peut engager ses services, son temps ; mais il ne peut se vendre, ni être vendu ; sa personne n'est pas une propriété aliénable. La loi ne reconnaît point de domesticité ; il ne peut exister qu'un engagement de soins et de reconnaissance, entre l'homme qui travaille et celui qui l'emploi* ». Nous pourrions aussi parler de la liberté d'opinion, de la présomption d'innocence... Mais je conclurais avec l'article premier de cette Déclaration Montagnarde qui dit que « *Le but de la société est le bonheur commun* », Saint-Just avait écrit : « *Le bonheur est une idée neuve en Europe* ». Après des siècles de servitude, d'abus de toutes sortes, d'obscurantisme... Ces hommes de la Révolution ont su rendre à chaque citoyen la place qui devrait être la sienne au sein de la société. Puis d'autres ont pris la relève, par la suite, pour que malgré les Restaurations et les Empires, on n'oublie jamais ce que ces révolutionnaires avaient obtenu de haute lutte... Aujourd'hui, en 2010, on nous parle d'hommes politiques faisant des faveurs à de riches industriels pour qu'ils paient moins d'impôt ; on nous dit que nos aînés devront travailler encore plus pour subvenir à leurs besoins ; on nous dit que le plus important ce n'est pas le bien-être des salariés, mais les surplus que pourront engranger les actionnaires ; on entend tout autour de nous les témoignages de personnes qui ont un travail et qui pourtant ne peuvent subvenir à leurs besoins les plus élémentaires (trouver un toit...) ; certains dirigeants se gaussent en disant que lorsque le « peuple » descend dans la rue plus personne ne le remarque... Alors prenons le temps, chacun d'entre nous de relire ces textes, héritage de notre histoire, prenons le temps d'observer notre monde et posons nous les bonnes questions...

Couv' : quand le CMN fait plus trash que la CGT

Cela pourra en surprendre quelques-uns mais au sein de notre comité de rédaction, nous faisons preuve d'une certaine auto-censure que ce soit en matière de textes ou de dessins. D'ailleurs, des projets de dessins pour la dernière couverture n'ont pas été acceptés et l'un d'entre eux a fini édulcoré pour accompagner une brève.

Qu'elle ne fût donc pas notre surprise en voyant la couverture du rapport d'activité 2009 ! Le CMN faisant plus trash que nous ! Alors que nous n'osions exposer des têtes décapitées exprimant l'état de souffrance au siège et la multitude de départs volontaires ou non, le CMN ose quant à lui une gargouille dévorant la tête de sa victime. Cette image faisant par ailleurs penser à Cronos, dieu mythologique grec, dévorant tous ses enfants comme la direction aujourd'hui dévore ses agents. Le message envoyé est-il conscient ou inconscient ? En tout cas, il a le mérite d'être clair. Pour l'anecdote, Cronos fini par être tué par l'un de ses fils, un certain Zeus.

Le Louvre, Orsay, Pompidou aux abois !

Ah, qu'il est beau le monde sarkozien ! Il n'y a qu'à lire la lettre que le président de la République Nicolas Sarkozy a adressé à son premier ministre François Fillon le 28 juin dernier. Les extraits qui suivent n'engagent que son auteur et nous ne savons si cela s'est fait sous substance, s'il vit dans un monde parallèle ou si lui-même croit vraiment en ce qu'il ose écrire. « *Depuis 2007, la révision générale des politiques publiques a permis de simplifier la vie de nos concitoyens, de mieux organiser le travail des administrations, de conjuguer économies et amélioration de la qualité du service public.[...]. Le pacte de progrès qui leur avait été proposé a été respecté : les fonctionnaires sont moins nombreux mais mieux payés ; les obstacles à leur mobilité ont été levés ; leur travail et leurs compétences sont mieux reconnus* ».

Décidément, les élites de ce pays semblent complètement déconnectés des réalités quotidiennes. Ah certes, on a pu constater le moins de fonctionnaires qui n'améliorent pas mais détériorent le service public. Et on attend les fonctionnaires qui pourront attester que leur feuille de paie s'est améliorée parce que là encore, y a du boulot pour le gouvernement... qui annonce le gel des salaires de tous les emplois publics pour les 3 années à venir !

Mais bon, vous connaissez les positions de la CGT qui s'est fortement mobilisée contre la RGPP. On ne va pas vous refaire le même numéro. On a mieux que ça, on a les trois « big boss » du Louvre, d'Orsay et de Pompidou qui entre en fronde pour justement dénoncer cette politique calamiteuse.

Le 29 juin, Henri Loyrette du Louvre, Guy Cogeval d'Orsay et Alain Seban de Pompidou adressait une lettre au ministre de la Culture, Frédéric Mitterand, et dont des extraits étaient publiés simultanément dans le Monde repris par Libération, France Soir, 20 minutes, le Journal du Dimanche, Ouest-France, Le Figaro... Et, contrairement aux propos de Nicolas Sarkozy, nous ne vivons pas dans un monde idyllique. Ces hauts dirigeants de ces prestigieux musées exprimaient qu'une baisse de 10% de subvention demandée par Bercy sur les 3 prochaines années et de 5% dès 2011 n'était qu'une « *logique de court terme mettant en péril les dynamiques construites sur la durée* ». Sachant par ailleurs, qu'une baisse de 5% avait déjà eu lieu en 2009. Ainsi, pour Pompidou, on signale que ce sont les programmations culturelles ou les acquisitions qui pourraient être impactées. A Orsay, on envisage de supprimer une à deux exposition(s) par an. Le ministère souligne lui-même que l'objectif d'une baisse de 10% est « *difficilement tenable* ». Mais bon, comme c'est demandé partout dans la Fonction publique, on n'obéit en bon petit soldat (par ailleurs, y aura bien un haut cadre qui touchera un mirobolante prime au mérite pour avoir effectué de si jolis dégâts). Au-delà même de la sphère culture, c'est l'ensemble de l'économie qui pourrait être touchée. Le Louvre (première fréquentation planétaire) génère un milliard d'euros annuels de recettes indirectes (emplois induits, restauration, hôtellerie, transports...).

Mais bon, comme dirait Candide ou Sarkozy je ne sais plus très bien, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes...

Carrière des contractuels

Le 8 octobre prochain se réuniront les CCP des différents groupes d'emploi dans le cadre des Pacours Professionnels Individualisés (PPI). Cette réunion concerne l'avancement des contractuels du CMN (saut d'échelon et changement de niveau)

N'hésitez pas à contacter vos élus

Titulaires	Suppléants
Groupe 1	
Sophie Grolet (Aulteribe)	Sabrina Gosse (Carcassonne)
Elisabeth Mayeur (Notre Dame)	Mourad El Gares (Saint-Cloud)
Pascale Joyeux (Azay-le-Rideau)	Thomas Pucci (permanence nationale)
Groupe 2	
Francine Pin (Hôtel de Sully)	Bénédicte Roy (Sully – Ile de la Cité)
Béatrice Lacomblez (Palais du Tau)	Maéva Méplain (Hôtel de Sully)
Groupe 3	
Pascale Gorry (Carcassonne)	Dominique Fernandez (Hôtel de Sully)

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Aquitaine Poitou-Charentes

Secrétaire Pierre Thomas (La Rochelle) tél: 06.37.79.28.65
Adjoint Josy Pader-Smith (Les Eyzies) tél/fax: 05.49.87.62.43
Trésorière Colette Joyeux (Charroux) tél/fax: 05.53.59.60.30
Membres du bureau Laetitia Lalière (Castelneau-Bretenoux), Jean-Claude Gamin (La Rochelle),
Robert Knutsen (La Rochelle), François Roubine (Clémenceau), Patrick Stammengna (La Rochelle),
Patrick Stephan (Cadillac)

Arc de Triomphe

Secrétaire Thierry Braibant tél: 01.55.37.73.77
Adjoint Héléne Ramet, Didier Ramond
Trésorier Jérôme Delporte
Adjoint Abdoulaye Traoré

Auvergne

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

Bourgogne/Rhône-Alpes/Champagne Ardennes

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

Centre Val-de-Loire

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

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire Mourad El Gares tél: 01.41.12.02.90
Adjoints Sonia Acurio, Didier Guérin fax: 01.47.71.38.20
Trésorière Ikram Layouni
Tésorier adjoint Samir Mebarkil
Membres du bureau Héléne Sahiram, Maria-Dolorés Chanvallon, Snigda Desjardins, Yanina Davalos, Nathalie Dieul,
Miguel Mena, Pithere Lermine, Siva Sahiram, Carouna Sahiram, Elam Murof, Mina Alai, Valérie Abraham,
Eve Delebarre, Luis Otero

Ile-de-France

Secrétaire Elisabeth Mayeur (Notre-Dame) tél: 06.46.32.60.58*
Adjoint Jean-Elie Strappini (Notre-Dame) fax: 01.40.15.51.77*
Trésorier Boubacar Keïta (Notre-Dame)
Membres du bureau Chantal Pérhéin (Sainte-Chapelle), Elisabeth Tricot (Vincennes), Avila Paquito (Vincennes),
Denis Aland (Panthéon), Fabrice Vincent (Sainte-Chapelle), Denis Berry (Champs sur Marne),
Annie Coutantic (Saint-Denis), Françoise Marrec (Vincennes), Thomas Pucci (Saint-Denis),
Maximilien Cuttoli (Conciergerie), Cyrille Fourcade (Notre-Dame), Sandra Decourssière (Palais Royal)

Languedoc-Roussillon

Secrétaire Roger Ricciuti tél: 04.68.11.70.70*
Adjointe Regine Stasse fax: 04.68.11.70.71*
Trésorière Pascale Gorry
Adjoint Sébastien Durand
Membres du bureau Amancio Requena, Anne Catala, Jean-Louis Gasc, Cathy Laemle, Adèle Aufferman, Frédéric Aufferman,
Ingrid Sparbier, Véronique Barthe, Fabienne Calvayrac, Sabrina Gosse, Véronique Meilland,
Elisabeth Roques

Provence

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

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

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
02/07/10	Préparation CTP et CTP dans la foulée	Pucci, Strappini, Mayeur, Chemin, Arias, Desportes
05/07/10	Conciergerie	Pucci, Strappini
06/07/10	Vincennes	Strappini
07/07/02010	Préparation CTP	Pucci, Thomas, Ricciuti, Mayeur, Chemin, Arias, Desportes, Pin
08/07/10	CTP	La même clique
13/07/10	CCP disciplinaire	Pucci, Mayeur, Grolet, Gosse
14/07/10	Bal des pompiers et feu d'artifice	
15/07/10	Réunion repyramidage CMN	Pucci, Mayeur, Noury
22/072010	CAP disciplinaire	Strappini, Maillard, Merlet, Lavigne, Contaret
09/08/10	Saint-Cloud	Pucci
02/09/10	Bon anniversaire Elisabeth !	
	Rambouillet	Mayeur, Strappini
06/09/10	Panthéon	Pucci, Mayeur
	Diffusion tract porte des Lilas	Les mêmes
07/09/10	Manifestation sur les retraites : venez nombreux !!!!	
	AG Arc de triomphe	Mayeur
	AG Ile de la Cité	Strappini, Pucci
08/09/10	CE USPAC	Pucci, Strappini, Méreau
09 et 10/09/10	CE SNMH	Monique Gontier le retour ?
15/09/10	CAP disciplinaire	Strappini + d'autres élus
21/09/10	Commission de secours	
23/09/10	Pré Conseil d'administration	Pucci, Mayeur, Arias, Lalande
29/09/10	Conseil d'administration	La même équipe de choc
08/10/10	CCP PPI	Contractuels : contactez vos élus
12/10/10	CTP	Elus
15/10/10	CCP PPI	Elus et élus
18 au 22/10/10	Congrès CGT CULTURE	Pucci, Strappini, Gontier, Mayeur, Ramet, Tortarolo, Chemin, Desportes, Arias, Ricciuti, Lalande

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

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

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

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :