

Monuments infos

Novembre 2010

Numéro 60

1789, le Tiers-Etat supporte le Clergé et la Noblesse
2010, le salariat supporte le Gouvernement et le MEDEF

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



Où est la différence ?!

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Ah ça ira ! Ça ira !! Il y a comme un vent de révolte qui souffle sur notre pays, notre ministère et notre établissement. Et malgré les mauvaises langues médiatiques, ce n'est pas fini comme le rappelle l'édito en p.2. Comme un petit dessin vaut mieux qu'un grand discours, c'est de manière illustrée que nous vous expliquons les tenants et aboutissants de cette chouannerie qu'on appelle « réforme » des retraites en p.3. C'est une révolte ? Non Sire c'est une révolution que l'on vous relate en p.4. Il y a du sous-effectif et le CMN n'embauche pas. Pourquoi ? On vous le dit en p.5 et 6 et cela vous permettra de mieux cerner les enjeux du Conseil d'Administration dont vous trouverez le compte-rendu en p.7 à 9. La Patrie est en danger ! C'est de toute la France que nos délégués ont accouru en CHS Nord,Ouest, Île-de-France, dont nous vous narrons les exploits en p. 9 à 13. Hélas, pas de Nuit du 4 Août l'été dernier, mais un rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur la souffrance au travail dont vous pourrez lire la synthèse en p.13 à 16. Pendant ce temps, au siège du CMN les thermidoriens imposent la Terreur Blanche en p.16 et 17, à tous ceux qui ne veulent pas suivre un certain stage... Aux armes citoyens ! Ils veulent privatiser la filière accueil/surveillance en p.17 et 18. Heureusement, les femmes sont là p.18 à 20, pour nous rappeler que lorsqu'on lutte on obtient des droits, leur histoire en témoigne. P.21 et 22 les brèves vont chercher le boulanger, la boulangère et le petit mitron avec le citoyen Gabian Masqué qui fait son grand retour en direct de Marseille ! P.23 les sections Sans-Culottes du SNMH. P.24 l'éphéméride des mois de Brumaire et Frimaire. Les armes sont aux Invalides, la poudre à la Bastille et le bulletin de syndicalisation p.24. Alors qu'attendez-vous ? Dansons la Carmagnole vive le son, vive le son. Dansons la Carmagnole vive le son du canon !

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

É d i t o r i a l

Le libéralisme nuit gravement à la santé

La rentrée sociale devait être chaude, elle l'a été. Les journées de mobilisation des 7 et 23 septembre, des 2, 12 et 23 octobre et le 6 novembre ont été largement suivies allant d'1 à 3 millions de personnes dans la rue !

Il fallait bien ça face à une réforme réactionnaire sur les retraites qui vont à l'encontre du pouvoir d'achat, de l'emploi, des femmes, de la santé, de l'espérance de vie...

Voici quelques chiffres communiqués par l'INSEE qui montre combien le décalage est grand entre l'espérance de vie qui certes se prolonge et justifierait – d'après le gouvernement – le recul du départ à la retraite et l'espérance de vie... en bonne santé :

	Hommes	Femmes	Ouvriers	Cadres
Espérance de vie	78 ans	84 ans	76 ans	82 ans
Espérance de vie en bonne santé	63 ans	64 ans	59 ans	69 ans

Autant dire que la durée pour profiter pleinement de sa retraite est déjà infime : 63 ans pour les hommes et 64 pour les femmes, et seulement de 59 ans pour les ouvriers ! Mais la nouvelle loi sur les retraites reculant l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 et surtout avec départ à taux plein de 65 à 67 ans, il n'y aura que les cadres pour profiter pleinement de leurs retraites... et ce pendant deux ans !

Entre les périodes d'études, de chômage, les carrières interrompues pour les femmes afin d'avoir et d'élever des enfants, qui aura les moyens de partir plus tôt ? Aujourd'hui, c'est déjà 13% de la population française vit sous le seuil de pauvreté, soit 8 millions d'individus dont 1 million de personnes âgées de plus de 65 ans !

Dans ces conditions, à qui fera-t'on croire qu'on laisse la «liberté» de travailler à ceux qui le veulent ? Alors même que les entreprises se débarrassent des séniors dont 6 sur 10 arrivant à l'âge de la retraite sont déjà hors emploi (en moyenne à 58,5 ans).

Et que dire de la situation des jeunes, eux, qui connaissent un taux de chômage record à 23% (INSEE) !

Par ailleurs, nous n'en rajouterons pas sur les méthodes managériales anglo-saxonnes que les travailleurs (salariés ou entrepreneurs) subissent, de l'impact sur la santé publique que cela induit et du coût économique (pouvant atteindre 3 milliards d'euros selon l'INSEE) !

Et comme tout ceci n'est pas assez libéral, nous connaissons dans la loi de finances 2011 une nouvelle vague de déremboursement de médicaments, histoire de porter atteinte à un autre droit : celui à la santé. Autant dire que pour les plus fragiles, entre une santé de moins en moins accessible, des conditions de travail qui se détériorent et une prolongation de la vie professionnelle qui n'est en rien une garantie d'emploi mais d'avantage de précarité, il se pourrait que d'ici peu l'espérance de vie cesse de progresser pour diminuer et montrerait à quel point nous vivons une époque de régression sociale !

Alors que la richesse se répartie de plus en plus au profit du capital et au détriment du travail, que la réforme des retraites est supportée à 85% par les salariés, que cette loi a été votée à une très faible majorité parlementaire, il est temps que d'autres choix soient pris pour une société plus juste et un avenir meilleur.

**DE NOUVELLES MOBILISATIONS SONT A VENIR
ALORS UN SEUL MOT D'ORDRE :
TOUS ENSEMBLE !**



SIMPLE COMME UN DESSIN

Ça fait plus de 10 ans que la Droite nous raconte la fable du «problème des retraites». Et de présenter l'équation comme si elle était "simple comme un dessin"; Et, bien entendu, la seule réponse possible, qui s'impose (c'est pas qu'ça nous amuse, ma pauv'e dame): faut bosser encore plus.

Donc...

Avant: C'était l' pied ! Les vieux prenaient leurs retraites une fois morts.

Maintenant : C'est chaud bouillant ! Moins de travailleurs, plus de retraités.

Demain : ça craint à donf' ! Trop de vieux à la retraites

Bernard Friot démontre l'ineptie de la démonstration en faisant un parallèle avec le nombre de paysans :

En 45, il y avait 10 millions de paysans pour nourrir 40 millions de Français.

Aujourd'hui, il y a 1 million de paysans pour nourrir 64 millions de Français.

Donc, ça devrait être la famine!

Sauf que ... En 50 ans, la productivité a explosé. Avec 10 fois moins de paysans on produit de quoi nourrir 50% de Français en plus (et on exporte !). Car ce qui compte, ce n'est pas le nombre de travailleurs, mais la richesse produite.

Mais il y a surtout un autre problème que (c'est ballot !) la Droite oublie d'évoquer : les richesses ne se partagent pas seulement entre les travailleurs et les retraités.

Revenons aux retraites :

Les salariés produisent de + en + de richesses. C'est le partage de ses richesses qui finance les retraites d'aujourd'hui.

Bref, si moins de salariés produisent plus de richesse aujourd'hui (et en produiront plus demain) la situation des futures retraites est bien moins catastrophique que présentée par la Droite.

Car, s'il y a travail(leur), il y a aussi capital(iste).

Or, le capital, en 30 ans, est de plus en plus gourmand. Il se baffe.

Et il est aussi de plus en plus pingre pour ce qui est de payer les retraites.

Évidemment, si le gouvernement nous avait fait un dessin avec un capital boursoufflé face au travail, les conclusions évidentes seraient sacrément différentes!!

Cedloghan

Extrait de Rouge&Vert, le journal des Alternatifs #312, Septembre 2010

LA LIGNE DURE

La révolte gronde, se déchaîne, explose et ne faiblit pas !

Les salariés et l'ensemble des citoyens refusent toujours massivement la réforme des retraites injuste et inacceptable que défendent Monsieur Sarkozy et le gouvernement Fillon.

Retour sur un mouvement social de révolte et de colère apparu dès le printemps 2010 et qui se poursuit à l'heure actuelle dans un grand nombre de secteurs :

Le 24 juin dernier, des millions de manifestants - toutes générations confondues - ont dénoncé très fortement la forfaiture et le mépris dont le gouvernement s'est armé pour faire passer en force le projet de réforme des retraites inique et intolérable.

Aucun commentaire de la part de l'Élysée si ce n'est un premier refus de négocier la question.

Dès le 7 septembre, l'expression de la colère se durcit. Le ton monte face au refus du gouvernement de dialoguer. Monsieur Sarkozy révèle la brutalité de ses méthodes, plus soucieux d'en découdre avec les syndicats que d'écouter les citoyens-salariés.

Pendant ce temps la loi est débattue à l'Assemblée Nationale. Les députés tentent de traduire dans leurs discours la fronde et la détermination d'une très forte majorité de la population. Ils font tout ce qui est en leur pouvoir pour retarder le vote - contre la procédure du vote unique imposée par l'Élysée - et ainsi débattre jusqu'au bout du texte.

La crise sociale s'étend dans tout le pays. Les ports sont bloqués, les transports sont ralentis, la pénurie d'essence menace ... Le premier ministre refuse toujours de reconnaître l'importance de la contestation.

Le 23 septembre une nouvelle journée de grève et de manifestations rassemble près de deux millions de salariés. Les syndicats obtiennent un soutien record auprès des citoyens et 55% des français jugent que le gouvernement doit désormais céder sur le report de l'âge légal de départ à la retraite. Mais Monsieur Sarkozy s'engage dans la ligne dure du conflit. Il martèle qu'il ira jusqu'au bout des procédures de vote - à l'Assemblée Nationale comme au Sénat - sans changer quoi que ce soit de la loi et bien sûr sans négocier.

L'ampleur des protestations est à la hauteur de cette crispation insensée. La journée de manifestations du 2 octobre confirme la montée de l'indignation ressentie par les salariés. Le 12 octobre, un préavis de grève reconductible est déposé dans tous les secteurs - privé comme public. Car le projet de réforme à présent débattu au Sénat menace dangereusement le système par répartition des retraites. Il faut donc montrer par tous les moyens sa détermination à le rejeter.

Le texte du projet prévoit notamment :

- le relèvement de l'âge de départ légal de 60 à 62 ans ;
- le relèvement de 65 à 67 ans de l'âge limite pour bénéficier d'une retraite sans décote ;
- l'allongement de la durée de cotisation qui sera à court terme portée à 42 ans ;
- la remise en cause de la pénibilité et la mise au placard de la médecine du travail.
- la remise en cause du départ anticipé pour les femmes, mères de trois enfants

Mais ce n'est pas tout. Le niveau des pensions est abaissé de manière drastique afin de pousser les salariés à recourir aux assurances privées. Les femmes sont durement pénalisées avec des salaires toujours moindres et dont la moitié d'entre elles se trouvent dans la situation de travailler jusqu'à 65 ans pour éviter la décote. Les fonctionnaires sont massacrés - gel des salaires jusqu'en 2013, relèvement des cotisations de 3% ... Quant aux jeunes ...

Dès le 12 octobre, les étudiants et les lycéens prennent conscience de l'importance politique du débat qui s'exprime partout dans le pays. Eux aussi sont concernés, ils le savent, et n'entendent pas se taire. Ils font désormais partie des cortèges impressionnants des deux journées suivantes de grèves et de manifestations, les 16 et 19 octobre.

A cette implication des jeunes, le pouvoir répond par une propagande de choc en images : combats de rues et autres violences urbaines - surtout à Lyon ... Tout est permis en matière de médias lorsqu'il s'agit de discréditer une révolte. Il faut faire peur ! Mais cette fois la population n'y croit pas. Et Messieurs Sarkozy et Fillon n'auront plus qu'à espérer les vacances scolaires de la Toussaint pour éviter que le pays ne bascule dans le conflit social géné-

ral. Piètre politique en vérité ! Certains députés proches du gouvernement ont même prié pour que la pluie et le froid dissuadent les salariés de se rendre aux manifestations ! Non mais sans blague !

Seulement voilà il n'est pas un pays en Europe - la presse étrangère en fait écho - qui n'ait défendu avec autant de conscience et d'apreté son système de protection sociale. En France depuis six mois, pas moins de 7 journées d'action ont illustré le rejet très profond de la politique anti-sociale (tu perds ton sang-froid !) de Monsieur Sarkozy. Elles ont réuni chaque fois plus de 3 millions de manifestants. Car au-delà de la défense des retraites, il s'agit de préserver l'ensemble de notre modèle social. La loi a été votée au Sénat, le 27 octobre dernier, telle que le gouvernement l'a voulue et imposée contre la volonté du peuple qui a pourtant exprimé très clairement son souhait d'en débattre par la négociation. Monsieur Sarkozy n'a donc pas gagné la bataille de l'opinion. Bien au contraire, la contestation ne s'essouffle pas, elle reste bien réelle, et prendra dans les jours qui viennent bien d'autres formes d'expression.

Pour le moins, tout le monde sait combien cette réforme pèsera sur les moyens et faibles salaires. Elle est une mise en cause très ciblée du système égalitaire et solidaire qui fonde nos droits - ce que la classe dirigeante du pays entend supprimer. Un sentiment profond d'injustice habite les citoyens aujourd'hui. Ce sentiment est justifié : les écarts de revenus se creusent, les pouvoirs sont aux capitaux et la classe moyenne se paupérise. Il y a ceux qui travaillent et ceux qui boursicotent. D'un côté les salariés et de l'autre, les pouvoirs.

Aussi bien cette loi qui écarte toute idée de révision des «boucliers fiscaux» et de taxation des marchés financiers - ce qui renforcerait pourtant le financement des retraites, les français n'en veulent pas ! Et si le gouvernement se dit confiant pour la fin du conflit, qu'il n'oublie pas qu'il a déjà perdu dans la bataille, sa légitimité.

REVOLTONS-NOUS !



Le CMN a une araignée au(x) plafond(s) !

Face au problème du sous-effectif et de son corollaire, la précarité, revient très souvent la même question : pourquoi le CMN n'embauche t-il pas ? Alors que chaque année on nous annonce des hausses de fréquentation, l'augmentation des recettes et une excellente santé financière, on constate que la situation de l'emploi, mais surtout celle des personnels, ne cesse de se dégrader. Le CMN, pour être un établissement public très autonome n'en reste pas moins sous la tutelle de l'État et se voit, à ce titre, imposer des règles strictes en matière de gestion de ses emplois. **Donc, pour tenter de répondre à la question, il faut s'en poser une autre : au CMN les emplois comment ça marche ?**

En France, les établissements publics comme les ministères ne peuvent pas embaucher de personnels (contractuels ou titulaires, ça marche pareil) comme ils le souhaitent ni autant qu'ils le veulent, mêmes s'ils ont les sous ! En effet, ils sont **limités par ce que l'on appelle le plafond d'emplois**. Il y a quelques années en arrière, le plafond d'emplois était calculé en fonction de la masse salariale, mais n'entrons pas dans les détails car cela a changé depuis. Désormais le plafond est exprimé en ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé), indépendamment de la masse salariale. Comme son nom l'indique, l'ETPT correspond au travail d'une personne travaillant à temps plein toute l'année. Par exemple, deux salariés à mi-temps toute l'année font un ETPT. Autre exemple, deux salariés employés à mi-temps mais sur seulement six mois font 0,5 (c'est-à-dire un demi) ETPT. Vous suivez ?

Chaque année le plafond d'emplois est revu (souvent à la baisse) par le grand maître couvreur de la Fonction Publique, j'ai nommé le Ministère du Budget à Bercy. Les établissements ne peuvent donc pas embaucher au delà de la limite fixée par leur plafond d'emplois. Que faire si le plafond ne suffit pas ? Du hors plafond ? Ah non ! Pas bien ! Le Contrôleur Financier ne sera pas content !

Sinon, il y a la méthode CMN (adopté d'ailleurs par beaucoup d'autres) qui consiste à fractionner les ETPT en embauchant du vacataire à temps partiel, main d'œuvre nombreuse, pas chère et sans dépasser le plafond s'il vous plaît ! Car l'alchimie des chiffres fait que plus on embauche de salariés à temps incomplet (en fractionnant les

besoins) moins on consomme d'ETPT ! Magie ? Non, logique. Exemple :

Cas pratique n°1

Combien d'ETPT consomment deux vacataires à mi-temps toute l'année ? Facile ! Réponse : un ETPT.

Cas pratique n°2

Combien d'ETPT consomme un salarié à plein temps toute l'année ? Réponse : un ETPT aussi ? Perdu ! En réalité un salarié à temps complet va consommer environ 1,2 ETPT. En effet, ce dernier a droit à des congés annuels, des congés maladie, des formations... pendant lesquels il faudra le remplacer. Un salarié à temps complet va donc générer des besoins supplémentaires en fonction de ses absences, les vacataires eux sont totalement interchangeables. Vous trouvez ça cynique ? C'est malheureusement la réalité.

Enfin, **autre solution : externaliser, comme à Fontainebleau, c'est-à-dire confier à un prestataire privé l'exécution de certaines tâches ou missions**. Les personnels de ces entreprises extérieures n'entrent pas dans le calcul du plafond d'emplois, en outre, les dépenses induites ne sont pas imputées à la masse salariale mais sont inscrites dans le budget de fonctionnement. C'est aussi déjà le cas au CMN, pour l'instant à la marge, avec les entreprises qui assurent le ménage ou l'entretien dans certains monuments. De plus, avec la pénurie d'agents d'accueil et de surveillance titulaires, l'externalisation va aussi toucher les missions de sécurité, sûreté et même de médiation culturelle, mais revenons à nos moutons ou plutôt à nos plafonds.

Au CMN, les choses se compliquent car en réalité il n'y a pas un mais deux plafonds ! Pourquoi deux ? Parce que le CMN emploie deux types de personnels avec des statuts différents. D'une part, les agents fonctionnaires (ou titulaires) comme les adjoints d'accueil et de surveillance, les jardiniers... et d'autre part, les agents contractuels (appelés aussi non-titulaires) comme les caissiers, les vendeurs, les administratifs... Les vacataires ne constituent pas une troisième catégorie, ce sont des contractuels quelques soient leurs missions. La seule différence étant qu'ils sont (théoriquement) employés sur des besoins ponctuels (occasionnels ou saisonniers) donc en CDD.

Au CMN le plafond titre II correspond aux emplois de fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'État ; il était de 487 ETPT au 1er janvier 2010. Détail d'importance, le fonctionnaires travaillant au CMN sont « affectés » à l'établissement, ce qui veut dire que le CMN n'est pas leur employeur ! Que ce soit au niveau de l'évolution de carrière, de la mobilité (mutation) ou du disciplinaire, ils relèvent du Ministère de la Culture via, notamment, les CAP. Ils sont recrutés sur concours (la plupart du temps) et rémunérés par l'État. Ils sont en quelque sorte une « subvention en nature » pour le CMN. Alors qu'il y a quelques années en arrière, les agents titulaires représentaient environs la moitié des effectifs, aujourd'hui, ils ne sont plus qu'un tiers. Évolution d'autant plus inquiétante qu'Isabelle Lemesle ne cesse de crier sur tous les toits, en particulier au Sénat, qu'elle n'a ni contrôle ni autorité sur les fonctionnaires affectés. Elle ne se cache d'ailleurs pas de vouloir avec insistance la gestion directe de tous les emplois. L'avenir du CMN sera t-il contractuel ?

Le plafond titre III correspond quand à lui aux emplois de contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement. Au 1er janvier 2010 il était de 919 ETPT. Contrairement aux fonctionnaires, les contractuels sont recrutés et gérés directement par le CMN.

2010 aura été une année critique pour le CMN, même si le pire est encore à venir. Alors que le plafond titre II (les fonctionnaires pour ceux qui n'ont pas suivi) est largement sous utilisé, le plafond titre III est arrivé à saturation. Pour mieux visualiser le phénomène, il faut imaginer un système de vases communicants. D'un côté le sous-effectif endémique d'agents titulaires (plafond titre II) dû notamment à l'assèchement de la filière ASM (aucun concours externe organisé ces deux dernières années), mais aussi aux conditions de travail particulièrement pénibles dans les monuments qui découragent les candidats éventuels. De l'autre, l'établissement recrute des vacataires à tour de bras (plafond titre III) pour compenser le sous-effectif et ouvrir les monuments. C'est illégal mais c'est pas grave ! Depuis des années le CMN contourne allégrement la loi en fragmentant de manière artificielle les besoins avec de faux vacataires occasionnels qui, en réalité, sont employés pratiquement toute l'année sur de vrais besoins

permanents à temps complet. Le sous-effectif s'aggravant au fil du temps, l'établissement n'a eu d'autres choix que d'avoir de plus en plus recours à des contractuel alors qu'il y a de moins en moins de fonctionnaires, résumant la politique des ressources humaines à la gestion de pénurie.

A ces problèmes d'effectifs se greffent des questions d'ordre réglementaires et politiques. En effet, au regard des textes, les agents de la filière accueil et surveillance sont employés pour mener à bien des missions précises (accueil, sécurité, sureté, visite commentée...) définies par décret et par la loi (le fameux Statut

la lutte, un plan de résorption de la précarité sur trois ans avec l'ouverture d'un recrutement sans concours. Dans l'attente de leur titularisation et afin de les stabiliser, l'établissement a accepté de les CDIser à temps complet. Cette mesure exceptionnelle et socialement indispensable a cependant fortement pesé sur le plafond titre III, entraînant une sur-consommation d'ETPT puisque, d'une part ces emplois devraient normalement être occupés par des fonctionnaires (titre II donc) et d'autre part, comme on l'a déjà vu, le passage à temps complet crée de nouveaux besoins occasionnels. Concrètement, lorsque les vacataires parisiens ont été CDIés, il a

manque criant d'effectif titulaire dans la filière accueil et surveillance.

En conclusion, le CMN ne peut-il pas ou bien ne veut-il pas embaucher. La réponse est sans doute entre les deux. L'intérêt de l'établissement est d'ouvrir les monuments de quelque manière que ce soit. Ne nous leurrions pas, la direction n'a que faire des missions statutaires des agents. Il est cependant contraint par son plafond d'emplois et surtout il n'a pas la maîtrise de tous ses emplois, puisque les fonctionnaires échappent à sa gestion et heureusement ! D'un autre côté, le CMN n'aurait pas les moyens de financer l'ensemble des



Général). Conformément à l'article 3 de la loi 83-634 dites loi Le Pors, « [...] les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, [...] occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires. ». Le statut de contractuel, au CMN, comme ailleurs, devrait normalement être l'exception mais le rapport s'inversant de plus en plus, il est à craindre qu'il ne finisse par devenir la règle, avec des garanties moindres pour les personnels et la remise en cause de nombreux acquis.

Il y a un an, les vacataires des monuments parisiens obtenaient par

fallu recruter de nouveaux vacataires ! Les conséquences s'en sont très rapidement fait sentir : diminution générale des enveloppes de vacations, refus de congés ou de stages pour cause de nécessité de service, travail à flux tendu, désorganisation des équipes, remise en cause du planning perpétuel... Pour surmonter ces difficultés, le Ministère s'était engagé à soutenir l'effort du CMN en terme d'emplois. C'est chose en partie faite car au Conseil d'Administration du 29 septembre dernier a été voté le transfert de 20 ETPT supplémentaire sur le plafond titre III de l'établissement. Si cette mesure constitue un véritable appel d'air, elle n'en reste pas moins très insuffisante au regard des besoins et elle arrive bien tardivement. Mais surtout, elle ne règle absolument pas le fond du problème à savoir, le

emplois, ce qui conduit la direction à réclamer la gestion directe des emplois de fonctionnaires (comme au Louvre ou à la BNF) avec la subvention ministérielle qui va avec ! Ce sur quoi l'établissement et la tutelle n'ont sans doute pas pu s'entendre... Bien évidemment, la CGT est contre cette démarche, car elle affaiblirait considérablement le rôle et les prérogative des CAP. Plus rien ne garantirait le droit des agents, déjà bien écorné face à une gestion qui ressemble de plus en plus à celle d'une entreprise privée. Il faut au contraire penser la gestion des emplois à un autre niveau, celui du Ministère de tutelle, seul rempart contre l'arbitraire de ces baronnies que constituent, désormais, les établissements publics.

Conseil d'Administration du 29 septembre. L'intersyndicale met les pieds dans le plat !

Traditionnellement, l'ordre du jour du Conseil d'Administration de rentrée est plutôt allégé. Seul gros morceau, la Décision Modificative n°2 au budget (DM2) qui intervient pour corriger les évolutions de recettes et de dépenses après une haute saison que la direction espère toujours bien remplir ! C'est donc dans une atmosphère paisible et détendue d'un doux après-midi de fin d'été, où chacun était occupé à se raconter ses petites vacances, que la séance s'est ouverte. Ce semblant de quiétude, où tout semble aller pour le mieux dans le meilleur des mondes, n'aura pas duré très longtemps car, dès le début, vos représentants du personnel ont quelque peu cassé l'ambiance avec la lecture de la déclaration liminaire suivante :

Déclaration liminaire

« Madame la Présidente,

Alors que se prépare le budget primitif pour l'année 2011, Madame, vous vous étiez engagée suite à la lutte des personnels en décembre 2009 à faire aboutir le nouveau statut des personnels contractuels de l'établissement pour le 1^{er} janvier 2011. Force est de constater que vos engagements ne seront pas tenus. En effet, alors que les négociations ont commencé à s'engager au début de l'année, vous avez décidé d'interrompre le processus et d'annuler toutes les réunions prévues à l'été.

Le motif que vous invoquez est celui des arbitrages budgétaires actuellement en discussion avec le ministère du budget à Bercy. Si nous comprenons la nécessité de l'accord des tutelles, en revanche, nous refusons d'admettre que les négociations soient interrompues. Nous avons ainsi perdu un temps précieux pendant lequel nous aurions pu discuter de la définition des métiers, des évolutions de carrière, du texte du statut, ou encore du livret d'accueil. Ces thématiques sont pour nous primordiales et auraient dû être débattues bien en amont et avant même la mise en place de la nouvelle grille des salaires.

Considérez-vous que ces sujets soient sans importance ?

Pour nous, la réforme du statut ne doit pas se résumer à un simple reclassement des hauts cadres de cet établissement. En effet, lors des rares réunions que vous avez daigné nous accorder il n'a été question que de reclasser les directeurs et chefs de

département dans des groupes supérieurs. Vous oubliez ainsi l'immense majorité des personnels pour qui on se refuse à toute réflexion concernant le reclassement, l'évolution de carrière et la revalorisation des salaires.

De deux choses l'une, ou bien nous prenons le temps de la réflexion, de la concertation et de la négociation, ou bien vous avez choisi l'option du coup de force, ce que nous ne saurons tolérer.

Aujourd'hui, plus d'un quart des agents du groupe 1 sont situés en dessous de l'indice 300 soit 1389 euros brut mensuel et plus d'un cinquième est bloqué à l'indice planché soit 1351 euros brut mensuel. Sans compter tous ces vacataires, travailleurs précaires qui non contents d'être au bas de l'échelle des salaires se voient imposer des temps partiels et des contrats indignes bien souvent soumis au fait du prince. Cela concerne au bas mot 200 vacataires occasionnels, saisonniers et dits « permanents » pourtant employés sur de réels besoins de l'établissement.

D'après les derniers chiffres de l'INSEE, 13% de nos concitoyens soit 7,8 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté. Le Centre des monuments nationaux, établissement public de l'État, de par sa gestion calamiteuse de ses emplois participe lui aussi à ce phénomène de paupérisation.

Alors que vous vous étiez engagée, Madame, à étendre le plan de résorption de la précarité obtenu pour les monuments parisiens, à l'ensemble du territoire et des métiers du CMN, aucun observatoire de la précarité ne s'est tenu depuis janvier. Est-ce là, Madame, votre conception du dialogue social ?

Enfin, sur la souffrance au travail, rien n'a été résolu. Voici bientôt deux ans que nous vous alertons sur la dégradation des conditions de travail dans notre établissement en signalant des cas de plus en plus nombreux de ce qu'il convient aujourd'hui d'appeler la souffrance au travail.

Le service de médecine de prévention du Ministère de la Culture a été saisi par un grand nombre d'agents, tous niveaux hiérarchiques confondus. Le rapport élaboré à partir des entretiens présentés en CHS a permis d'identifier trois causes principales à ce profond malaise :

- L'introduction d'un mode de management brutal
- La réorganisation des services qui, en multipliant les strates hiérarchiques, a provoqué la relégation d'agents dans des positions professionnelles nouvelles qui ne tiennent plus aucun compte de leur métier ni des services rendus à l'établissement depuis souvent de très nombreuses années
- Le déménagement vers la porte des Lilas décidé et mis en œuvre dans une urgence qui ne laissait la place qu'aux informations a posteriori sans aucune concertation ni anticipation sur un ensemble d'incidences néfastes pour les agents et leur travail.

Ce rapport de la médecine de prévention a entraîné la tenue d'un CHS extraordinaire au cours duquel la gravité de la situation a été admise, ses causes entendues et pour y remédier, trois cabinets d'intervenants extérieurs ont été présentés en séance.

Aujourd'hui l'affaire est close, tout va bien au CMN, mais la réalité c'est que l'état de souffrance au travail, de grande morosité et de démotivation profonde, dure et s'aggrave. Il ne s'agit pas de cas isolés mais d'un ressenti quasi général au siège et dans les monuments. Le plus symptomatique est le nombre de départs notamment parmi les cadres.

- Il y a ceux que l'on a encouragé à partir et qui ne sont plus là.
- Il y a ceux que l'on encourage à partir et qui le feront dès qu'ils le pourront
- Il y a ceux qui sont venus et repartis très vite
- Il y a ceux qui sont partis parce qu'ils l'ont souhaité, lassés par la méthode et aussi tous ceux qui souhaitent partir sans pouvoir le faire.

Et là, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Administrateurs, si leur parole était aussi libre avec vous qu'avec nous, vous seriez surpris de leur nombre et de leur qualité. Et puis il y a les postes à pourvoir non pourvus. Qui s'interroge sur les vraies raisons de cette difficulté de recrutement ?

La situation est surtout grave pour les agents et elle entraîne en outre une grande déperdition d'énergie et d'efficacité.

Quelque soit le contexte, si difficile soit-il, et les dangers qui pèsent sur notre établissement, rien ne peut justifier la souffrance des salariés. Dans tous les cas, l'intersyndicale continuera à lutter à leurs côtés et nous en appelons aujourd'hui aux tutelles pour qu'elles prennent leurs responsabilités et les décisions qui s'imposent. »

Comme d'habitude, la Présidente a répondu dans le plus pur style langue de bois. Concernant le **statut**, on ne changera pas la méthode. Les tutelles (Culture et Budget) ont été saisies et dans l'attente de leur réponse, on ne bouge pas - du moins officiellement - et le nouveau statut sera bel et bien prêt pour janvier 2011 (chiche !). Sur la **précarité**, le CMN est contraint par son plafond d'emplois, donc rien ne sert de réunir l'observatoire de la précarité ! Et la cartographie des emplois, l'évaluation des besoins, le recensement des vacataires ? Évidemment pas de réponse. Enfin, sur la **souffrance au travail**, là encore rien de nouveau, aucune remise en cause, on fera faire aux agents des stages de théâtre pour bien leur expliquer la réorganisation et les nouvelles méthodes de management, car bien sûr, tout ça c'est pour leur bien ! D'ailleurs, le comité de direction élargie y est déjà passé cette été.

Approbation du Procès-Verbal de la séance précédente

Lors du Conseil d'Administration du 26 avril avait été mis en délibération la réorganisation de la DREC, nouvelle direction résultat de la fusion de la Direction des Relations Extérieures et de la Direction de la Communication. Nous avions bien entendu voté contre or dans le P.V., il apparaît que nous nous sommes abstenus ! Une erreur sans doute... qui sera promptement rectifiée ! Sous réserve de prise en compte de nos modifications nous avons voté pour l'approbation de ce P.V.

Vote : Pour à l'unanimité

Revalorisation des frais d'hébergement
Il y a quelques mois de cela, la CGT avait demandé que les frais d'hôtel dans le cadre des déplacements en mission soient revalorisés pour la province. En effet, jusqu'à présent le forfait nuitée était fixé à 60€ pour l'Île-de-France et à 50€ pour la province (arrêté du 3 juillet 2006). Pourquoi cette différence ? S'il fût un temps où, peut-être, le prix d'une nuitée était moins cher en province, il y a bien longtemps que ce n'est plus le cas ! L'administration l'a reconnu et a accepté d'aligner le tarif province sur celui de l'Île-de-France. **Désormais ce sera donc 60€ pour tout le monde.** En outre, un dispositif supplémentaire a

été introduit : la possibilité de dépassement de ce forfait dans la limite de 20 missions par an pour l'établissement et de manière exceptionnelle et dans le cadre de missions bien précises.

Vote : Pour à l'unanimité

Décision Modificative n°2 au budget (DM2)

Cette DM2 intervient donc après les résultats de la haute-saison. **En recettes**, pas de révision majeure car les prévisions ont bien été conformes aux réalisations. A noter tout de même le remboursement de 547.000€ par les services de l'État dans le cadre des conventions de mandat 2009 et de 360.000€ pour les conventions de mandat 2007. Ces sommes correspondent à des travaux de restauration ou d'entretien qui n'ont pas été réalisés. A noter également une subvention exceptionnelle de 180.000€ de la part du Ministère pour financer la restauration du réseau hydraulique au domaine de Saint-Cloud et l'inscription du mécénat Dassault pour les travaux de restauration de l'Arc de Triomphe, à hauteur de 800.000€.

En dépenses, pas mal de mouvements constatés. Tout d'abord sur la masse salariale, 90.000€ vont être mobilisés pour financer l'**augmentation de la valeur du point d'indice (+0,5%)** décidée cet été. **Profitons-en bien car immédiatement après cette hausse, le gouvernement a annoncé le gel des salaires dans la Fonction Publique pour les trois prochaines années !** Ensuite, 613.000 € vont être utilisés pour financer le transfert de 20 ETPT non-compensés du plafond d'emplois du Ministère vers celui du CMN. *Vous n'avez rien compris à ce que vous venez de lire ? Pas de panique ! Reportez-vous, dans ce même numéro, à l'article intitulé « le CMN a une araignée au(x) plafond(s) », si vous maîtrisez la question des plafonds d'emplois, vous pouvez continuer.* Ces 20 emplois, on s'en souvient, ont été obtenus l'année dernière dans le cadre du plan de résorption de la précarité. Le Ministère s'était engagé à soutenir l'effort du CMN suite à la CDIisation de 39 vacataires des monuments parisiens. Engagements tenus... en partie seulement ! D'une part parce qu'il en aurait fallu deux fois plus et d'autre part parce qu'il s'agit d'emplois non-compensés, l'établissement devant les financer intégralement. Et comme la provision constituée à cette effet ne suffit pas, on tape dans d'autres budget, notamment 25.000€ sur la restauration collective, grâce aux économies réalisées sur les tickets-restau depuis que les trois quart des agents du siège ont été déménagés aux Lilas car la cantine coûte moins

cher à l'établissement !

Au delà de l'aspect financier qui risque de mettre l'établissement en difficulté, une question d'ordre réglementaire et politique reste posée. En effet, les vacataires CDIisés l'on été sur des postes qu'ils occupaient de fait, mais à la place d'agents titulaires de la filière accueil et surveillance, afin de compenser le sous-effectifs et ouvrir les monuments. Or, statutairement, ces missions doivent être assurées par des agents fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'État et non par des contractuels payés par l'établissement. Le Ministère a donc le devoir d'assurer toute ses responsabilités, ce transfert de 20 emplois, comme la CDIisation des vacataires, ne doit constituer que la première étape dans le processus de résorption de la précarité. En aucun cas la CGT ne cautionnera la pérennisation de cette situation qui doit être transitoire. A terme, ce sont bien 39 contractuels qui doivent être titularisés sur le plafond titre II et nous y veillerons.

Se pose également la question de l'utilisation de ces 20 nouveaux ETPT. La CGT a alors rappelé les engagements pris par la direction de l'établissement et le Ministère lors des négociations du mois de décembre 2009, d'étendre le plan de résorption de la précarité à l'ensemble des monuments du CMN. Ces 20 emplois supplémentaires nous donnaient l'occasion de relancer le processus interrompu depuis janvier dernier mais mis à part la CDIisation de quelques vacataires employés dans les billetterie et les comptoirs, on en a pas vu la couleur ! Comme à son habitude lorsqu'elle ne souhaite pas répondre, la Présidente a botté en touche, prétextant que le Conseil d'Administration ne devait débattre que de questions budgétaires. Qu'à cela ne tienne, nous reviendrons à la charge lors du prochain CTP ! En attendant on ne peut que constater l'inflation du nombre de postes entourant la Présidente (8 ETPT)...

Toujours au chapitre de la masse salariale, 294.000€ ont été transférés pour financer les vacances liées aux manifestations culturelle (Parcours nocturnes à Azay-le-Rideau et au Mont-Saint-Michel, exposition à Cluny, opération les Portes du Temps, Monuments pour tous...)

Concernant les dépenses de fonctionnement, 1,2 millions d'euros (dont 200.000 € sur les crédits concentrés des monuments) prévus pour les travaux d'entretien et de réparation sont transférés en investissement étant donné que ce type de travaux nécessite une autorisation préalable.

Les dépenses d'investissement correspondent aux travaux de restauration, de réparation ou d'aménagement nécessitant une autorisation préalable de la part du Ministère ainsi qu'une procédure d'appel d'offre dans le cadre d'un marché public. Depuis que le CMN assure la maîtrise d'ouvrage sur les monuments qu'il gère, ce budget a prit une grande importance et il est assuré en majorité par une subvention de l'État. Malheureusement, la CMN n'est toujours pas en capacité d'assurer cette nouvelle mission. La Direction de la Maîtrise d'Ouvrage (DMO) créée dans la précipitation il y a un peu plus d'un an, n'est pas encore totalement opérationnelle et 20% de ses effectifs ne sont toujours pas recrutés. Dans cette direction, peut-être plus qu'ailleurs, le sous-effectif et le manque de moyens pèsent lourdement sur les équipes et engendre de graves difficultés pour l'établissement. Ainsi, pour cette DM2, ce sont 19,2 millions d'euros destinés aux travaux qui sont purement et simplement annulés ; les crédits non consommés étant provisoirement transférés au fond de roulement de l'établissement. Cela se traduit par de nombreux retards sur les différents chantiers, des travaux reportés voir annulés et des monuments dont l'état sanitaire ne cesse de se dégrader, sans parler des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles travaillent les agents. Il n'y a qu'à siéger dans les différents CHS pour s'en rendre compte ! En outre, cette sous-consommation de crédit est plus qu'inquiétante et remet clairement en cause la crédibilité de l'établissement face aux tutelles et notamment Bercy, toujours en quête d'économies budgétaires. L'image qui est renvoyée est celle d'un établissement incapable de mener à bien l'une des missions qui lui a été confiée, à cause d'un déficit d'organisation. Si les représentants des tutelles ont fait comprendre qu'ils entendaient les difficultés du CMN, il ne faudrait pas

que cette situation perdure au risque de réellement mettre notre établissement en danger. Par ailleurs, certains sénateurs de la commission des Finances ne cachent pas leur désapprobation et plus d'un à Bercy lorgnent sur le « magot » du fond de roulement du CMN...

Vote :
Pour Administration
Abstention CGT et CFDT

Subventions aux organismes
 Comme chaque année, le CMN attribue une subvention en faveur de différentes associations au titre de chantiers d'insertion. L'objet de ces associations est de mener des actions en faveur de l'insertion professionnelle et sociale par le biais de formation et/ou de travaux d'entretien sur les monuments, notamment par des interventions sur les espaces verts. Sont concernés les châteaux de Pierrefonds et de Coucy, le domaine de Saint-Cloud et le site de Carnac.

Vote :
Pour à l'unanimité

Point d'information : Bilan de la fréquentation et des manifestations culturelles

Après la haute saison, l'heure est donc aux bilans sur la fréquentation tout d'abord. La tendance à la hausse observée depuis maintenant plusieurs années se confirme avec, au 20 septembre, une hausse de 1,2%. La progression est plus rapide chez les 18-25 ans « boostée » par les mesures de gratuité (+6%) tandis que les entrées payantes se tassent (+1% seulement)

Concernant les manifestations, l'excellent directeur du développement culturel nous a fait un véritable « one man show » à l'américaine, powerpoint à l'appui, afin de nous convaincre du bilan de l'année écoulée. Cette année donc, l'événement réseau, comme on dit maintenant, avait pour thématique

le cinéma et les monuments, avec une programmation riche en couleur mais, il faut bien le dire, inégale. Projection de film en plein air ou dans les monuments, expositions diverses et variées, concerts, conférences... il y en a eu pour tout les goûts, sans oublier la gamme de produits dérivés présentée avec un enthousiasme débordant... Sans commentaire. La saison doit encore se clore avec une grande exposition à la Conciergerie inaugurée le 28 octobre dernier.

Enfin, à noter qu'une convention a été signée avec l'Education Nationale en faveur d'actions pédagogiques et éducatives dans les monuments. Elle prévoit notamment de renforcer le dispositif des « professeurs relais » ainsi que le versement d'une subvention de 100.000€ en faveur du CMN. Espérons seulement que, pour une fois, l'établissement sache se donner les moyens de ses ambitions.

Questions diverses
 Nous avons demandé où en était l'étude de faisabilité sur les « structures d'hébergement [sic !] », c'est-à-dire les hôtels dans les monuments. Un point d'information doit être fait au prochain Conseil d'Administration.

Suite au rapport du groupe de travail de la commission Culture du Sénat, nous avons voulu savoir s'il y avait du nouveau concernant une éventuelle proposition de loi sur le transfert de monuments aux collectivités territoriales. (ce qu'on appelle la « décentralisation »). Réponse après l'audition du 19 octobre au Sénat.

Prochain Conseil d'Administration le 30 novembre.

Au programme, DM3 et budget primitif 2011.

A ne pas manquer !

.....

CHS Nord, Ouest, Île-de-France

« Allô ? Y a Quelqu'un ? »

Voici un an, élections professionnelles obligent, que le CHS concernant l'inter-région Nord-Ouest-Île-de-France, ne s'était pas réuni. Un an, cela laisse pas mal de temps pour faire avancer les dossiers ! On aurait donc pu croire qu'il y aurait du nouveau dans les monuments. Et bien non. Les travaux n'avancent pas, les conditions de travail des agents sont toujours aussi déplorables et l'administration est aussi sourde à nos questions et aussi évasive dans ses

réponses que d'habitude. Pourtant, il y avait pas mal de nouvelles têtes à ce CHS du 7 octobre, aussi bien dans les délégations syndicales que du côté de la parité administrative et surtout un grand absent, le CMN se trouvant actuellement sans son président de séance habituel : le Directeur Général ! C'est donc la DRH, visiblement ravie, qui s'y est collée.

Maison de Georges Clémenceau con-

tre vents et marées
 Il était prévu pour 2011 de lancer une étude sur la réaffectation des espaces et le réaménagement total du bâtiment d'accueil. Ce projet est tombé à l'eau, au sens propre comme au figuré ! Suite à la tempête Xynthia, qui a ravagé les côtes vendéennes début 2010, ledit bâtiment d'accueil a été inondé par l'eau de mer rendant les locaux de jour et les bureaux totalement insalubres. Les agents ont donc été provisoirement

déménagés dans le monument lui-même ne subsistant dans le bâtiment d'accueil que le comptoir et la billetterie. Des travaux d'urgence ont été entrepris au niveau du jardin qui a été totalement détruit et une entreprise de nettoyage spécialisée doit encore intervenir avant la fin de l'année. Le projet de réaménagement global devrait nous être présenté au prochain CHS avec une consultation des personnels, on ose espérer. La remise en état du réseau électrique et des alarmes est en cours. Enfin, les aménagements de protection contre les marées devraient être renforcés. Même s'il faut reconnaître que l'établissement a su réagir relativement vite, nous avons insisté pour connaître le sort qui sera fait aux personnels. Rappelons qu'ils ont été les premiers sur place à constater les dégâts et à travailler à la remise en état du site. Ils travaillent aujourd'hui dans des conditions précaires dans un monument qui reste sinistré, le CMN ne doit pas les oublier.

Abbaye du Mont-Saint-Michel

Afin d'éviter les coupures de courant intempestives, un deuxième disjoncteur a été installé. Le relevé de l'ensemble des installations électriques est programmé dans les mois à venir et le groupe électrogène a été réparé. Concernant les ambiances thermiques, le chauffage au niveau du contrôle et de la boutique de l'aumônerie ont été changés. Rappelons qu'au Mont-Saint-Michel la commission de sécurité a émis un avis défavorable sur les conditions d'ouverture au public, en cause principalement la sécurité incendie qui laisse à désirer ; des travaux de remise à niveau ont donc été programmés. Sur l'éclairage et l'illumination du monument, une procédure de marché public vient d'être lancée afin de renouveler le contrat de maintenance. A terme, il est prévu de revoir totalement l'accueil et la boutique, ce projet sera également l'occasion de retravailler sur les ambiances thermiques avec la mise en place de postes de travail clos et chauffés. Concernant le stockage et la logistique, nous avons insisté pour que les préconisations du rapport de l'ergonome (dit rapport « Josse ») soient appliquées au plus juste, car même si certaines dispositions ont déjà été prises, le problème de l'acheminement des colis et du réapprovisionnement des comptoirs restent entiers. L'administrateur nous a cependant annoncé qu'il était sur le point de trouver un nouvel entrepôt de stockage plus proche, mieux adapté et moins cher que l'actuel réserve de Ponthorson. Que demande le peuple !

Château de Carrouge. Il y a comme un p'tit bruit dans mon logement de fonction...

Une analyse de l'eau courante afin de rechercher la présence de plomb a été réalisée en novembre 2009 : RAS (rien à signaler). Le vieux transformateur pyralène est toujours là, mais l'opération d'enlèvement a été relancée avec la DMO. Sur les formations, l'administrateur recherche désespérément à l'organiser sur place jusqu'à présent sans succès. Une étude doit être lancée l'année prochaine sur le réaménagement de l'accueil/billetterie/comptoir. Cet été, la CGT est intervenue suite à quelques problèmes que rencontrent un agent logé victime d'importantes nuisances sonores. Il faut dire que son logement de fonction est mitoyen avec le bâtiment de la chaufferie ! De même, l'arrivée d'eau donne directement dans la chambre ! A l'époque, l'administrateur nous avait répondu que la nuisance était moindre vu que nous étions en plein été. Il s'était néanmoins engagé à régler le problème avant l'hiver. Bien entendu, au mois d'octobre, rien n'a été fait ! Nous avons donc de nouveau signalé le problème devant le CHS cette fois et la direction a fait savoir que les interventions nécessaires relevaient localement de l'administrateur. Il n'y a donc aucune raison pour que la situation ne s'améliore pas d'ici le prochain CHS...

Maison d'Ernest Renan

Il est prévu d'aménager un bureau dans l'appartement légué par le dernier descendant de l'illustre propriétaire. Un échange de parcelle doit aussi avoir lieu afin d'acquérir un terrain mitoyen et permettre l'aménagement du jardin. La remise aux normes électriques a été réalisée. Par contre, la sécurité incendie est encre très lacunaire et il y a des matériaux inflammables stockés dans la cave.

Carnac

Le réaménagement de la maison des Mégalithes est toujours à l'étude et les travaux ne devraient pas commencer avant 2012. La reconstruction de l'atelier est également à l'étude, le cahier des charges vient d'être transmis à la DMO qui est en attente de l'autorisation de travaux. Concernant la réfection des locaux des classes du patrimoine, aucun calendrier pour le moment. Les travaux de vérifications électriques sont en cours et les volets de la maison Bleue ont été rénovés.

Locmariaquer

Les sanitaires du public viennent d'être refaits et une VMC vient d'être posée dans les toilettes du personnel. Les travaux visant à améliorer l'éclairage de la boutique vont prendre du retard, une nouvelle entreprise devant être démarchée mais, promis juré, tout sera fait

dans les mois qui viennent. Des travaux de mise aux normes électriques sont en cours quant à l'extension du bâtiment dont les travaux étaient prévus pour 2011, elle est une fois de plus repoussée.

Cairn de Barnenez. Un monument qui se visite du dehors...

Au niveau du bâtiment d'accueil, le diagnostic de recherche d'amiante a été réalisé (RAS), le local de jour vient d'être repeint, l'éclairage a été amélioré et il est prévu l'aménagement d'un nouveau bureau. Au niveau du Cairn proprement dit, il est prévu de remplacer le mur inesthétique par des grilles qui permettraient aux visiteurs de voir l'intérieur du site. Néanmoins ce projet s'inscrit dans le cadre plus global de l'étude sur la stabilité du monument. Enfin, il est toujours d'actualité d'aménager un abri à destination des visiteurs et du personnel car, à Barnenez, la visite se fait en plein air, qu'il vente ou qu'il pleuve ! Et comme on est en Bretagne, cela arrive relativement souvent ! Simple tente ou structure pérenne ? La question a été posée mais la loi sur le littoral pose un certain nombre de contraintes.

Château d'Angers. Attention présence de substances inflammables !

Les travaux de restauration du logis royal détruit par un incendie en 2009 devaient commencer sous peu, pour une durée de 12 à 13 mois. Une zone de chantier isolé du circuit de visite ainsi qu'un accès réservé aux entreprises doivent être aménagés. La cause de cet incendie qui a défrayé la chronique il y a un an, reste toujours inconnue, du moins officiellement. Une enquête de police a bien été menée mais nous sommes toujours en attente du rapport, et ce n'est pas faute d'en avoir demandé copie à maintes reprises. Pourquoi tant de mystère ? L'administration elle-même ne serait pas en possession du rapport ? Pourquoi refuser obstinément de nous le fournir ? Et pourquoi tant de mystère ? En insistant lourdement, la direction a fini par lâcher le morceau : l'incendie serait dû à la défaillance d'un radiateur électrique. Curieux et surtout un peu léger comme explication d'autant que les installations électriques avaient été refaites il y a moins d'un an dans cette partie du monument ! Ne faudrait-il pas plutôt chercher en direction des nombreuses coupures de courants déjà maintes fois signalées et qui ont pour conséquence de solliciter fortement les installations électriques probablement inadaptées ? Ou alors, faut-il voir du côté des rongeurs qui peuvent être cause de dégradations des câbles électriques et dont la présence a également été signalée en CHS ? On nous avait



pourtant assuré de leur éradication... En tout état de cause, tant que le rapport ne nous aura pas été remis, nous ne pouvons que spéculer sur les causes réelles de cet incendie ; c'est pourquoi les représentants du personnels réitèrent leur demande d'en avoir copie. Malgré tout, un effort non négligeable a été réalisé en matière de sécurité incendie avec réfection et mise aux normes des installations.

Autre grand chantier, la restauration du rempart sud qui devrait commencer début 2011 pour une durée de 24 mois. Il est également prévu de remplacer le groupe froid, sorte de clim' géante qui permet de réguler la température et le taux d'humidité dans la galerie de la tapisserie de l'Apocalypse. Enfin, plusieurs réflexions ont été lancées sur l'affectation des espaces, le transport du matériel et les livraisons. Un audit sur la consommation énergétique est également en cours.

Pour terminer, quelques mots concernant la « charte Alcool ». On s'est souvent félicité en CHS des actions menées par le CMN en faveur de la prévention des risques liés à l'alcool. Des groupes de travail ont été animés et des formations ont été dispensées dans de nombreux monuments avec des intervenants dont le témoignage était extrêmement poignant. Ces formations ont eu un impact et un retour très positifs. On pouvait donc penser, à juste titre, que l'établissement était engagé dans la lutte contre l'alcoolisme. Tout cela est-il encore d'actualité aujourd'hui ? On peut légitimement s'interroger. Non pas que le CMN ait renoncé au programme de prévention, mais dans une période où la recherche de ressources « propres » devient frénétique, la direction n'hésite pas à faire feu de tout bois, quitte à faire quelques accrocs à la morale. Ainsi, le château d'Angers est-il devenu la vitrine

d'une marque de boisson alcoolisée que nous ne citons pas ici. Des espaces du château sont loués pour y organiser des événements autour de la célèbre marque, avec visites privées et dégustation sur place ! Cette contradiction évidente ne semble pas émouvoir la direction outre mesure pour qui tout cela « n'a rien à voir » (dixit). Quelle déception ! A quoi servent donc le programmes de prévention ? A donner bonne conscience à nos dirigeants ? Certes, ils n'ont jamais fait grand cas du sort des personnels, mais lorsqu'on en arrive à un tel degré de mensonge et d'hypocrisie, cela relève de l'irresponsabilité !

Villa Cavrois

Ce monument est actuellement fermé au public étant donné son état de dégradation. Il y a donc tout à faire en terme d'aménagement : locaux de jour, bureaux, billetterie, comptoir, parcours de visite, logements de fonction... les arbitrages n'ont pas encore été rendus et nous en sommes encore au stade de la consultation. Il est également prévu d'acquérir une parcelle voisine afin d'y aménager un parking. La réouverture du monument au public n'est pas prévue avant 2012.

Maison des Jardies

La chaudière est vieillissante, il faudrait songer à la changer. A part ça tout va bien aux Jardies !

Villa Savoye : Alerte aux « fétichistes de la poignée de porte »

Eh oui, C'est un vrai problème, les poignées de porte disparaissent régulièrement à la villa Savoye ! Comme jadis à Vincennes où des visiteurs repartaient avec un morceau du pavement mal scellé, il semble qu'à la villa Savoye aussi certains d'entre eux emportent un « souvenir » du monument. Peut-être

faudrait-il suggérer à l'administrateur d'en faire fabriquer des copies pour les vendre au comptoir ? Avec cette solution il ferait d'une pierre deux coups : résoudre le problème des poignées de porte volées et apporter de nouvelles ressources propres à l'établissement ! Autant joindre l'utile à l'agréable ! Sinon, les problèmes sur le réseau d'eau ont enfin été résolus après deux fuites en deux mois. Quand au tempo-caisse, un devis a été demandé. Les travaux de restauration dans la loge du gardien devraient commencer en 2011. Enfin, le nouveau bâtiment d'accueil qui doit sortir de terre est encore à l'étude. Un concours d'architecte doit être organisé en lien avec la fondation Le Corbusier, mais il subsiste toujours des interrogations sur le lieu d'implantation de cette nouvelle construction.

Château de Maisons

La réfection du local de jour, des vestiaires et de la billetterie/comptoir est prévue. Pour quand ? Un de ces jours ; ne cession de formation « gestes et postures » est prévue sur place. Le document unique vient d'être réactualisé.

Château de Pierrefonds

Voici plus d'un an que le nouvel accueil/billetterie/comptoir a été inauguré en grande pompe dans le bâtiment de la réserve Monduit. Cet ambitieux projet aurait dû grandement participer à l'amélioration des conditions de travail des personnels. C'est précisément tout le contraire qui s'est produit. Cet aménagement flambant neuf se dégrade déjà et vitesse grand V. Plusieurs agents souffrent d'affections multiples, notamment respiratoires, qui les conduisent à consulter la médecine de prévention dont le rapport accablant met en demeure le CMN de réagir au plus vite. Comment en est-on arrivé là ? Petit retour sur les événements. Après avoir été validé par le CHS en 2008, les travaux débutent . Nous sommes alors en pleine réorganisation des services du siège et la DMO est en train de se créer. Les travaux qui avaient commencé sous la maîtrise d'ouvrage des services de l'État sont alors récupérés par le CMN. La transition entraîne de nombreux retards, mais la Présidente n'en a que faire, elle veut absolument que le bâtiment soit inauguré pour les journées du patrimoine en septembre 2009. Résultat, les travaux ne sont pas finis mais le nouvel accueil sera inauguré quand même ! A cause d'un manque de puissance électrique, le chauffage par le sol ne peut pas être mis en service, la cheminée n'a pas été débouchée et les ouvrants ne fonctionnent pas. La réserve Monduit est un bâtiment semi-enterré avec un toit végétalisé, la quasi absence de circulation d'air et le man-

que de chauffage vont très rapidement conduire à un taux d'humidité très important qui, certains jours, dépasse les 80 % ! Salpêtre et moisissures se développent rongant les murs et pourrissant le mobilier et les marchandises. Pour tenter d'enrayer le phénomène, l'établissement fait installé des chauffages d'appoint alimentés par un groupe électrogène au fioul installé sur le toit du bâtiment ! Mais la situation ne fait qu'empirer car ces chauffages soufflant dispersent dans l'air les germes rendus volatiles. Alors qu'un nouveau poste de contrôle des billets aurait dû être aménagé parallèlement, rien n'a été fait et les agents de surveillance sont contraint de travailler dehors ! Même s'il ne s'agit pourtant pas d'un défaut de conception, la responsabilité de l'établissement n'en est pas moins grande. En effet, l'administration n'a pas hésité à faire travailler des agents dans un bâtiment inachevé dont les conséquences sur les conditions de travail et la santé étaient, sinon connues, du moins largement prévisibles. Des travaux sur le réseau électrique et le chauffage devraient commencer d'ici décembre 2010, dans le même temps, il est prévu de réaménager le poste de contrôle des billets. Quoiqu'il en soit, si les travaux devaient encore traîner en longueur, l'administration doit prendre la responsabilité de fermer le bâtiment. Il en va de la santé des personnels !

Château de Coucy

Comment ça va à Coucy ? Couci couça... Bon d'accord, celle là on l'avait déjà faite ! Mise à part une étude pour la rénovation du mobilier et la mise en place d'une caisse informatique, rien de nouveau à signaler. Pourtant les agents auraient bien besoin d'un vrai local de jour et de vrais postes de travail chauffés pour de vrai...

Domaine national de Rambouillet

Parmi les travaux réalisés, à noter l'installation d'une main courante dans l'escalier des serres et un nouveau mobilier a été installé au niveau de l'accueil et de la billetterie. L'éclairage a également été renforcé. Un diagnostic complet sur la sécurité incendie du château a été commandé. Les nouveaux agents ont été formés à la sécurité incendie, aux gestes et postures ainsi qu'à l'habilitation électrique. Reste à résoudre les problèmes d'eau potable au niveau de la Laiterie de la Reine dont le réseau a été pollué en amont ; en attendant il serait de bon augure de fournir de l'eau minérale aux agents travaillant sur le site... La présence de plomb dans les tuyauteries et les peintures ainsi que la présence d'amiante (non dégradée) doit faire l'objet d'une surveillance accrue. Enfin, il faudrait à terme, repenser l'implantation des vestiaires des jardiniers.

Cathédrale d'Amiens

Le régisseur dispose enfin d'un nouveau bureau aménagé à l'emplacement des anciennes réserves. L'assainissement de la cave doit se poursuivre jusqu'en 2011. Dans le local de jour, le chauffage a été installé, quant au système d'alarmes de la boutique, il devrait être réalisé d'ici la fin de l'année. Les prochains travaux concernent l'aménagement de nouvelles réserves et des archives.

La colonne de la Grande Armée a les pieds dans l'eau !

Le monument est toujours fermé au public, seul le musée et le comptoir de vente sont accessibles au public. Un défaut de conception du bâtiment d'accueil était à l'origine de nombreux problèmes d'humidité, problèmes qui semblaient avoir été résolus lors du dernier CHS. Malheureusement, les agents se sont une fois de plus retrouvés les pieds dans l'eau à cause, cette fois, d'une infiltration au niveau de la toiture ! Une alarme a été installée dans le local du jardinier suite à de nombreux vols. Quant au jardin, il est toujours en travaux.

Château de Champs-sur-Marne. Un monument au conditionnel

Bien que le domaine soit ouvert, le château est toujours fermé au public suite à l'effondrement d'une partie du plafond. L'ensemble des opérations programmées ont été regroupées en une seule afin d'en faciliter la mise en œuvre, les travaux vont donc encore, prendre du retard. L'étude de programmation sur la rénovation des communs devrait débuter en janvier 2011. Concernant la rénovation des locaux administratifs, des locaux de jour, de l'accueil et de la billetterie/comptoir, les consultations sont quasiment terminées. La durée des travaux est estimée à 20 mois. La remise aux normes électriques du château devrait se poursuivre courant 2011. Enfin, certains logements de fonction devraient aussi faire l'objet d'une réhabilitation. Beaucoup de conditionnel pour une réouverture au public qui est repoussée au calendes grecques !

Château de Jossigny

Le monument est fermé au public et en cours de restauration. Il n'y a ni locaux de jour ni poste de travail et le seul agent présent sur le site se sent bien isolé. A terme un deuxième logement de fonction doit être aménagé afin qu'un deuxième agent, renfort indispensable, puisse y être affecté.

Domaine national de Saint-Cloud

« L'année 2010 sera placée sous le signe du diagnostic » dit l'administrateur, on attend donc que 2011 soit l'année

de la mise en œuvre, car il y a beaucoup à faire. Concernant les guérites de péage tout d'abord, moins de dix ans après leur installation, elles commencent déjà à montrer de sérieux signes de fatigue. Le manque d'entretien régulier a grandement contribué à dégrader le système de climatisation et de chauffage. L'administration doit démarcher plusieurs entreprises afin de passer un nouveau contrat de maintenance, en attendant des mesures d'urgence ont été prises comme des reprises ponctuelles et l'achat de chauffages d'appoint. A terme, c'est l'isolation totale des guérites qui devra être revue. Les plexiglas ont été changés et de nouveaux stores ont été installés. L'éclairage extérieur a été changé à la guérite de Grille d'Honneur, il ne reste plus qu'à faire la même chose sur les quatre autres guérites ! Les barrières automatiques doivent être reprises afin de les remonter à l'endroit (ce qui sera tout de même plus pratique !). Quant aux problèmes de visibilité, il n'est désormais plus question d'installer des miroirs, l'administration pense plutôt à système vidéo : pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué !

Concernant la voirie, les travaux d'urgence ont débuté en 2010, quelques trous et autres nids de poules ont été rebouchés mais l'état des routes reste lamentable. Les travaux de réfection totale de l'allée de Marnes, de l'allée de Versailles et du tapis vert devrait cependant commencer courant novembre. De très lourds travaux de mise en conformité électrique dans le bâtiment de la Conservation sont également à l'ordre du jour et prévus au premier semestre 2011.

Concernant les serres de production, la mise en sécurité par la dépose des verrières les plus anciennes a commencé en attendant un projet de rénovation global beaucoup plus lourd qui n'est pas prêt de voir le jour. Même chose concernant les ateliers (menuiserie, peinture, mécanique), si quelques améliorations ont pu être apportées, c'est bien la rénovation totale des ateliers qui doit devenir une priorité. Les diagnostics plomb et amiante sont en cours dans plusieurs bâtiments.

Enfin, quelques mots sur ce que l'on appelle désormais pudiquement les risques « psycho-sociaux », autrement dit les situations de souffrance au travail. Le domaine de Saint-Cloud a en la matière un passé extrêmement lourd avec des blessures jamais cicatrisées. Alors que la hiérarchie locale du domaine a été presque totalement renouvelée, la CGT met en garde contre certaines pratiques de management et d'organisation qui pourraient de nouveau conduire à

une situation dramatique que personne ne souhaite. Si nous n'en sommes pas encore là aujourd'hui, certains symptômes semblent déjà se manifester...

Château de Vincennes

Les travaux d'aménagement des locaux administratifs sont enfin terminés, de même les travaux définitifs de la Sainte-Chapelle. Une analyse a conclu que l'eau du donjon était potable en dépit d'un goût des plus désagréables. La deuxième tranche de travaux de mise aux normes et de vérification électrique devrait débuter en 2011. Quant au projet de nouvel accueil dans le bâtiment 6, il a été totalement et officiellement (définitivement ?) abandonné. L'état sanitaire de ce bâtiment gracieusement donné par le Ministère de la Défense également présent sur le site aurait nécessité des travaux beaucoup trop lourds et coûteux. Il serait également temps que le CMN s'intéresse au pavage irrégulier de la cour, cause de nombreux accidents de service et de pathologies diverses qui pourraient entraîner le développement de troubles musculo-squelettiques voire de maladies professionnelles chez les agents. Des cas de souffrances au travail ont également été maintes fois signalés

au cours de différents CHS. D'après l'administrateur, les problèmes ont été résolus, ce n'est malheureusement pas l'avis des principaux intéressés.

Basilique de Saint-Denis. Son et lumière

Il aura bien fallu plus de quatre ans, mais cette fois ça y est, les nouveaux locaux (bureaux, vestiaires, local de jour...) sont terminés ! Par contre le problème du stockage des documents de visite et autres n'a toujours pas été résolu... Les travaux de remise aux normes électriques et d'éclairages suivent leurs cours (le chantier doit s'étaler sur trois ans), mais déjà on peut noter quelques « soucis ». Dans la crypte où, au lieu de faire appel à un éclairagiste, l'administration a fait intervenir un électricien (sans doute par mesure d'économie ?). Résultat : c'est du n'importe quoi ! La présentation du lieu est totalement altérée mais surtout ce nouvel éclairage est inadapté et devient un facteur de risques supplémentaires. Avec des zones d'ombre, un phénomène d'éblouissement et un contraste ombre-lumière trop brutal, le risque d'accidents (principalement des chutes) est démultiplié. Une fois de plus le CMN a eu une idée

lumineuse (c'est le cas de le dire !) et à force de vouloir faire des économies de bouts de chandelles, les remèdes sont bien souvent pire que les maux.

La nouvelle détection incendie pose également problème. Tout d'abord, aucun agent n'a été formé au S.S.I. Ensuite, l'alarme se déclenche de façon intempestive (jusqu'à trois fois dans la même journée !) la levée de doute devant s'effectuer au sommet de la tour, partie non seulement fermée à la visite mais surtout totalement interdite d'accès, y compris pour les agents ! Ce qui est toujours très pratique !

La salle de la maquette dans le local d'accueil continue à être régulièrement inondée en cas de forte pluie et ce n'est pas faute d'avoir demandé l'intervention de l'ABF. Enfin, le problème de la grille d'accès de l'impasse Saint-Jean n'est toujours pas résolu. A terme, ne peut-on pas envisager la mécanisation de cette grille ?

La prochaine visite CHS au Domaine de Saint-Cloud

Actu...

Rapport du Sénat sur le mal-être au travail

A l'heure où le gouvernement prône l'insécurité à toutes les sauces, force est de constater que l'insécurité se situe dans notre entourage le plus proche que ce soit en matière de violences conjugales (une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint) ou bien dans le monde du travail (500 suicides liés au travail chaque année).

C'est sur ce deuxième point que s'est penché la commission des affaires sociales du Sénat via une mission d'information sur le mal-être au travail dont le rapport a été rendu cet été. Celle-ci avait été sensibilisée par les drames survenus – et largement médiatisés – dans de grandes entreprises et établissements publics ces dernières années (Renault, France Telecom ou Pôle emploi). Partiellement visible de l'iceberg, ce sujet est devenu un véritable fait de société. C'est également malheureusement l'un des sujets que nous abordons régulièrement au Centre des monuments nationaux.

Dans sa note de présentation, la commission a pris pour angle de vue le mal-être au travail afin « de ne négliger aucun des aspects du sujet : le harcèlement et la violence au travail, le stress, les risques psychosociaux, entrent dans son

champ d'investigation. S'il a une dimension psychologique, le mal-être peut aussi avoir des manifestations physiques, par exemple sous la forme de troubles musculo-squelettiques (TMS) ».

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit quant à elle la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social » et ne constitue donc pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Pour la psychologue Marie Pezé, le travail est une nécessité pour la construction psychique des individus. Néanmoins, il faut prendre en compte les différentes contraintes liées au travail : fatigue liée aux efforts, conflits entre collègues, la hiérarchie, les clients... Car malgré tout, selon la commission, « le travail est cependant un effort qui permet de produire un résultat positif. Comme chacun a pu l'observer dans l'exercice de son activité professionnelle, la satisfaction retirée du travail bien fait permet souvent d'oublier rapidement la peine qu'il a pu occasionner. Et la possibilité de compter sur la solidarité de ses collègues, le plaisir d'être intégré dans une équipe, aident à faire face aux difficultés rencontrées ».

Or, la commission a pu constater que

« la satisfaction retirée du travail bien fait lorsque les contraintes de délai ou les exigences de la production deviennent intenable et obligent les salariés, ou les agents publics, à se contenter d'un travail de moindre qualité. Elle est également diminuée lorsque les travailleurs sont amenés à accomplir des actes qu'ils désapprouvent, ce qui arrive, comme l'a rappelé le chercheur Michel Gollac, à un tiers des actifs, au moins de manière occasionnelle. En outre, l'individualisation des relations du travail, qui tend à se répandre sous l'influence de méthodes managériales d'origine anglo-saxonne, affaiblit la solidarité et la coopération au sein des équipes, voire favorise une forme de concurrence entre collègues. »

Première partie du rapport : le mal-être progresse sous l'effet des mutations du monde du travail

Dans les pays de l'Union Européenne, 28% des travailleurs seraient « exposés à au moins un facteur susceptible d'affecter de manière défavorable leur bien-être mental » selon Eurostat en 2009 soit 56 millions de personnes ! 50 à 60% des journées de travail perdues ont un lien avec le stress au travail. Pour autant,

seules 26% des entreprises européennes ont mis en place des dispositifs pour y remédier. « *Aux Etats-Unis, la dépression mentale est désormais l'une des maladies les plus courantes : plus d'un adulte en âge de travailler sur dix en est atteint chaque année, ce qui représente une perte annuelle d'environ deux cents millions de journées de travail.* » **Autant dire qu'il y a encore du chemin pour une véritable prise de conscience de ce sujet.**

Le stress peut se définir comme une agression de l'organisme par un agent physique, psychique, émotionnel entraînant un déséquilibre qui doit être compensé par un travail d'adaptation. Adaptation qui se décline en trois phases : une réaction d'alarme, une phase de résistance puis une phase d'épuisement (voir source INRS). Selon l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, l'état de stress au travail *« survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétées à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ».*

Le stress a différents effets sur l'organisme que se soient physiques, émotionnels, intellectuels ou comportementaux. Mais s'il se prolonge, il peut faire apparaître de véritables pathologies qui vont du syndrome métabolique aux maladies cardio-vasculaires, de l'anxiété à la dépression, ou bien encore des TMS.

Mais dans notre monde merveilleux, le facteur qui pourra peut-être faire changer la tendance est d'ordre économique. L'INRS s'est penché sur le coût que peut induire le stress dont la fourchette est comprise entre 830 millions et 1,6 milliard d'euros en 2002 mais en 2009, le coût est passé de 1,9 et 3 milliards d'euros ! Ces chiffres intègrent les coûts directs (dépenses de soins) et les coûts indirects (absentéisme, cessations d'activités, décès prématurés). Et ce n'est qu'une estimation a minima !

Selon la DARES (direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, ministère du travail), un salarié sur six estime être victime de comportements hostiles dans son entre-

prise qui surviendraient surtout quand les contraintes hiérarchiques sont fortes et le rythme de travail intense et quand les salariés jugent défectueuse l'organisation du travail et quand ils signalent un manque de soutien de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie.

Comment diagnostiquer les risques psychosociaux

Plusieurs facteurs peuvent intervenir en matière de troubles psychosociaux : stress, harcèlement, incivilités, agressions verbales ou physiques, violences voire un sentiment de mal-être au travail et de souffrance au travail. En 1979, le psychologue et sociologue Robert Karasek évalue les risques psychosociaux en fonction de la demande psychologique (exigences qui pèsent sur le salarié dans son travail), la latitude décisionnelle, le soutien social (professionnel, émotionnel des collègues ou de la hiérarchie).

En 1986, Joseph Siegrist élabore le modèle efforts/récompense et considère que le stress intervient lorsqu'il y a déséquilibre entre ce que la personne consent dans son travail et les récompenses qu'elle reçoit en retour. En 2008, le ministère du travail a réuni un collège d'experts dans le cadre d'un suivi sta-

- conflits de valeurs (ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, devoir faire des choses que l'on désapprouve)
- l'insécurité de l'emploi et du salaire

De ces outils existant, le CMN n'en a cure et préfère utiliser sophrologues, acteurs de théâtre ou bonimenteurs en tout genre pour prétendre vouloir résoudre les risques psychosociaux ! On vide les poches d'un établissement public pour mieux remplir celles de boîtes privées qui font leur business sur une véritable détresse.

Organisation et méthodes managériales pointées du doigt

Il est indiqué dans le rapport que de nombreux changements, des transformations mal accompagnées ou peu expliquées aux salariés peuvent être déstabilisants et facteurs de mal-être. De même la recherche de la performance pouvant conduire à fixer aux salariés des objectifs inatteignables (mettant alors le salarié systématiquement en situation d'échec).

Autre nouvelle manie du CMN que l'on retrouve dans le rapport : « *L'utilisation à mauvais escient des outils numériques*

Le Passage suivant dans le rapport illustre parfaitement la situation du siège maintes fois dénoncées et aujourd'hui encore niée :

« Dans leur accord du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont déterminé une série de signaux d'alarme qui, indépendamment de l'état physique et psychique des individus, doivent attirer l'attention car on considère qu'ils peuvent révéler l'existence d'un stress au travail : « Par exemple, un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée, ou de rotation du personnel en particulier fondé sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents, contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail ».

tistique des risques psychosociaux. Le rapport est attendu pour fin 2010 mais un rapport intermédiaire a identifiés les risques suivants :

- les exigences du travail (quantité, pression temporelle, caractère haché du travail, rythme, complexité, difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle)
- les exigences émotionnelles (contact avec la souffrance, tensions avec le public, obligation de cacher ses émotions, peur au travail)
- l'autonomie (marges de manoeuvre dans l'organisation et l'exécution du travail)
- les rapports sociaux en milieu de travail (absence de soutien social, violence au travail, manque de reconnaissance des efforts)

(courriers électroniques, Blackberry...) peut avoir des conséquences négatives sur les conditions de travail, notamment celles des cadres, en estompant la différence entre les temps sociaux : les salariés peuvent être rattrapés par leur travail pendant leur temps de repos ou leurs congés ». Ce n'est pas parce que certains dirigeants n'ont pas de vie sociale qu'ils doivent en priver les autres !

Il est clairement montré que le sentiment d'insécurité ou de performance est aussi bien ressenti dans le privé que dans la Fonction Publique : la « culture de résultats » s'y répandant (contrat de performance, développement des ressources propres...) ou bien les réorganisations telles que la Révision Générale des Politiques Publiques (le fameux « faire mieux avec moins »).

Autre facteur de mal-être : la taylori-

sation des services. Cette forme d'organisation du travail est née à la fin du XIX^{ème} siècle. Elle est fondée sur la spécialisation des tâches, l'utilisation maximale de l'outillage et la suppression de gestes inutiles. Aujourd'hui les plates-formes téléphoniques dont celle d'EDF ont standardiser les réponses alors que chaque client attend bien évidemment une réponse individualisée mais aussi des phrases types, une durée maximale de l'appel, rendement... Ainsi, le salarié se doit de suivre un script tout au long de la conversation. Chaque salarié pouvant par ailleurs être à tout moment sur écoute, ses pauses étant également chronométrées... L'exemple cité du centre d'appels de France Télécom à Ivry-sur-Seine est édifiant : 8 appels à gérer par heure, métier trop usant psychologiquement pour être envisagé une vie professionnelle durant, peu de perspectives de carrière, taux d'absentéisme élevé...

Les agents en contact avec le public sont les plus exposés aux agressions. 40% en signalent plus de trois sur les douze derniers mois et sont les plus vulnérables les agents au guichet, au standard ou au secrétariat. Les violences verbales, plus diffuses et fréquentes que les violences physiques, seraient une source constante de stress et participeraient à l'épuisement physique et nerveux des personnels. Par ailleurs, il a été observé que la fréquence des agressions est corrélée à certains modes d'organisation du travail. Selon le rapport *« Il semble donc établi qu'une organisation du travail rigide ou une surcharge de travail favorise la survenue d'agressions contre les salariés. L'incapacité du salarié à répondre de manière satisfaisante à la sollicitation du client ou de l'utilisateur peut induire, en réaction, des comportements agressifs. Or, la « taylorisation » des activités de service, (...), qui enferme les salariés dans des procédures préétablies dans le but d'améliorer le rendement, crée un contexte propice à de tels comportements ».*

L'isolement des salariés

Les nouvelles méthodes managériales plus individualisées affaiblissent les collectifs de travail. Elles introduisent une concurrence entre les salariés au détriment des rapport de coopération et d'entraide. L'évaluation individualisée des salariés conduit, selon Christophe Dejourné, professeur titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au CNAM, à une mise en concurrence entre salariés et entre services dans une même entité, qui débouche à terme, sur le chacun pour soi, voire des conduites déloyales entre collègues. Individualisation mais sans aucune autonomie en terme de maîtrise des objectifs et

des moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

Le « lean management » ou le « management de l'amaigrissement » tend à se développer et vise à éliminer tous les temps morts, gestes superflus, obstacles à la qualité mais contrairement au taylorisme traditionnel, ce management amène les salariés à participer eux-mêmes à la démarche d'amélioration de la productivité et de la qualité.

L'affaiblissement du lien social

Les CDD, la sous-traitance, l'intérim, la mobilité obligatoire, les fréquentes réorganisations de services concourent à briser les solidarités d'antan. La « chasse au temps morts » tend à réduire les moments de pause et autres moments de convivialité qui contribuent pourtant à la formation du lien social au sein d'une entreprise ou d'un établissement public. Henri Lachmann, Muriel Pénicaud et Christian Larose dans leur rapport « Bien être et efficacité au travail » faisant référence aux outils numériques indiquent *« on est passé d'un collectif de travail physiquement réuni à une communauté d'individus connectés mais isolés et éloignés les uns des autres ».* De même l'affaiblissement des lieux de sociabilité (syndicats, familles...) prive de point d'appui le salarié sachant que la capacité de résistance d'un individu isolé est plus faible que celle d'un individu qui bénéficie d'un soutien collectif.

La perte du sens du travail

De plus en plus, les salariés ont le sentiment que le travail ne fait plus sens et n'apporte aucune reconnaissance. Cela survient notamment par des objectifs financiers à court terme et l'éloignement des managers. Ainsi, au CMN, existait un projet d'établissement dont les objectifs devaient être atteints au plus tard en cinq ans. Chaque année un bilan d'activité était rendu. Or, depuis 2008, il n'existe plus aucun projet. On va t'ont et pourquoi? Nul ne le sait. De même, les dirigeants actuels fixent nombre d'objectifs sans même connaître la réalité de terrain et les métiers exercés par les salariés.

Le manque de reconnaissance du travail accompli

En ne connaissant pas le travail de leurs subordonnés, les managers ne peuvent apprécier ni les efforts consentis par les salariés ni fixer des objectifs raisonnables. L'adaptation des salariés aux consignes en terme d'intelligence ou d'ingéniosité ne sont jamais pris en compte ce qui crée un décalage entre travail prescrit et travail réel.

Recul de la satisfaction du travail bien fait

Aujourd'hui, l'accent est mis sur la

recherche du moindre coût et la réduction des délais au détriment de la qualité du service ou du produit rendu. Or, la satisfaction du salarié vient d'un travail rendu de qualité.

L'inquiétude sur le devenir de la Fonction Publique

L'identité professionnelle dans le Service Public est clairement liée aux valeurs de celui-ci. Or, dans de nombreux secteurs, elles tendent à disparaître : temps passé auprès d'un malade dans les hôpitaux, mise en concurrence des agents du Pôle emploi face à des opérateurs privés... Aujourd'hui, au sein du ministère de la Culture, les établissements publics sont non seulement en concurrence avec des établissements du privé, des collectivités territoriales mais également entre eux.

Quelques éléments périphériques

En cette période de chômage de masse, les salariés se sentent enchaînés à leur travail.

Le stress est par ailleurs multiplié par les transports qui concerne principalement les habitants des grandes agglomérations. En moyenne, il faut compter deux heures de trajet domicile-travail quotidiennement dont 1 heure 30 dans les transports en commun. En plus du temps passé (considéré par ailleurs comme du temps perdu) se conjugue l'entassement, les retards, la fatigue. **Là encore, le CMN n'en a pas pris sa juste mesure en faisant une « moyenne » globale du temps de transport des agents du siège :** ça fait beau sur le papier mais ça n'a aucun sens dans la vie réelle. Un manifeste a été rendu public en février par le cabinet Technologia qui souligne que *« l'analyse de l'impact des transports sur la santé des salariés et des entreprises fait apparaître que les salariés, sur certains axes très critiques n'en peuvent plus et que les problèmes de transport en Ile-de-France dégrade l'équilibre entre les efforts fournis par les salariés et la reconnaissance de l'entreprise qui en découle, ce qui est un facteur central des risques psychosociaux ».* Enfin, la double journée des femmes (tâches ménagères, éducation des enfants) s'ajoute à la charge de la journée de travail et du temps passé dans les transports.

Deuxième partie : Les préconisations

Un listage des facteurs de stress est présenté :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement d'horaires, degré d'autonomie, charge de travail excessive, mise sous pression...)
- les conditions et l'environnement

de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit...)

- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu du travail, perspectives d'emploi, mauvaises communications concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise...)
- les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, perception d'un manque de soutien...)

Par ailleurs, des niveaux élevés d'absentéisme, de rotation du personnel, d'accidents du travail peuvent être des indicateurs de stress au travail d'où le rôle central du médecin du travail. **Tout cela est nié par le CMN.**

Sur les préconisations, la note de présentation indique que « *les démarches de prévention et de soins sur une base individuelle, (...), peuvent avoir leur utilité à court terme mais ne sauraient être suffisantes. Elles ne permettent pas de traiter les problèmes à la racine et peuvent même avoir des effets pervers, en encourageant la tendance de certains salariés au surinvestissement ou en faisant naître un sentiment de culpabilité chez ceux qui ne parviennent pas à gérer la pression, malgré les dispositifs mis en place. Il convient donc de se concentrer plutôt sur les aspects collectifs, qui touchent à l'organisation et aux méthodes de management en vigueur dans les entreprises et les administrations.* » Préconisation est également faite de renforcer

les acteurs de la prévention des risques professionnels : médecine du travail, au comité d'hygiène et de sécurité. **Bref, tout ce que n'a pas su faire la direction du Centre des monuments nationaux sur la souffrance au travail dénoncée au siège !**

Dès lors qu'une situation de stress est clairement identifiée, comme c'est le cas au CMN, il convient de mener une action pour l'éliminer ou à défaut la réduire et la responsabilité en incombe à l'employeur. Sur les points suivants, aucun n'a été abordé par la direction du CMN :

- amélioration de l'organisation, des processus des conditions et de l'environnement de travail
- soutien adéquat aux personnes concernées et aux équipes
- clarification des objectifs de l'entreprise et du rôle de chaque travailleur
- possibilité, pour tout acteur de l'entreprise, de s'exprimer sur son travail

Toutes les mesures pour lutter contre le stress au travail doivent être régulièrement réexaminées afin d'en évaluer l'efficacité et intégrer au bilan social. Alors que l'accent est mis sur la médecine du travail et les représentants du personnel, le CMN a imposé ses choix en CHS.

Néanmoins, malgré une analyse très pertinente concernant le mal-être au

travail, le rapport n'apporte aucune réponse vraiment concrète ni de mesures contraignantes vis-à-vis des employeurs. Cela semble demeurer de l'ordre du vœu pieu « *l'amélioration des conditions de travail, en favorisant le bien être des agents, est un éléments essentiel d'une gestion des ressources humaines moderne et dynamique et concourt à la qualité du service public* » même si, compte tenu de l'ampleur du phénomène et de ses conséquences économiques et sociales, il faudra que le curseur bouge... à l'avantage des salariés !

Si aujourd'hui, les différents facteurs de mal-être au travail sont identifiés, des réponses peuvent être apportées selon le bon vouloir de l'employeur... et il ne suffit malheureusement pas d'écrire dans ce rapport qu'il faut privilégier des actions de formation, de maintenir des moments de convivialité, de concerter les organisations syndicales et la médecine du travail, de revoir les méthodes de management (qui devrait être plus attentif à l'humain plutôt qu'aux procédures préétablies) et d'organisation du travail, que les réunions de service ne doivent pas être juste à sens unique de consigne que l'on transmet...

Cela a été dit et redit mais quand il n'y a aucune volonté politique, il ne reste alors qu'aux salariés de reconstruire du collectif au travers des organisations syndicales et de renverser le rapport de force !

Au théâtre ce soir

Être ou ne pas être (en souffrance au CMN) telle est la question !

Cette question existentielle, Hamlet se l'est déjà posée, mais la scène tenait place dans un cimetière en compagnie de joyeux fossoyeurs et avec un crâne dans la main. Autre lieu, autre temps, pourtant la tragédie est toujours la même.

Tragédie ? Comédie ? Voir comédia dell'arte ?

Il y a deux ans, la CGT et la CFDT dénonçaient une grave situation de souffrance au travail au siège de l'établissement. Après avoir interpellé, à maintes reprises la direction, il aura fallu un rapport accablant de la médecine de prévention pour qu'enfin cette situation de souffrance au travail soit reconnue et identifiée. En effet, la lecture des conclusions de ce rapport ne leur laissait guère d'autres choix. Très clairement, la réorganisation des services du siège, le

déménagement et surtout les méthodes de management sont pointés du doigt. Afin d'en sortir, la CGT et la CFDT se sont efforcées de faire un certain nombre de propositions constructives (voir tracts et articles dans les Monuments-Infos précédents). Le 17 février 2010, se tenait un CHS extraordinaire au cours duquel tout cela a été balayé d'un revers de la main. Aucune remise en cause tant sur le fond que sur la forme. La présidente se contentant de reconnaître du bout des lèvres le mal-être général. Tout était joué d'avance, la scène et les acteurs étaient en place au sens propre comme au figuré. Madame Lemesle avait sélectionné 3 organismes – dont « Théâtre à la carte » - dans le but « *d'aider les agents à libérer la parole et appréhender les changements d'organisation* ». Est-ce à dire que nos collègues souffrent parce qu'il n'ont rien compris ? Belle bouffonnerie que tout cela !

Ces stages s'apparentant plus à du conditionnement et du lavage de cerveaux qu'à de véritables solutions.

Dix mois plus tard, les agents du siège ont reçu une convocation les invitant à « *appréhender au mieux les récents changements d'organisation(...) et la recherche de solution en commun* ». Madame Lemesle y participera t'elle ?

On peut comprendre la révolte des agents à qui s'adresse cette missive les invitant à venir jouer la comédie qui ressemble davantage à une nouvelle provocation comme si cela était nécessaire ! Cerise sur le gâteau : on apprend de façon détournée que cette formation est obligatoire ! On a en effet fait comprendre à certains agents qui ne souhaitaient pas y participer, qu'ils avaient tout intérêt à changer d'opinion... pour leur bien, évidemment !

Pourtant, au cours de ce fameux CHS, les organisations syndicales s'étaient fortement opposées à ce dispositif, *a fortiori* qu'il soit obligatoire, au risque que le remède ne soit pire que le mal. Par ailleurs, la médecine de prévention était restée extrêmement réservée sur la méthode. Madame Lemesle avait semblé réceptive à nos arguments : « *Il convient donc de réfléchir posément à cette*

question puisque rien n'est encore décidé » disait-elle. C'est en ces termes que ce CHS s'était conclu (voir procès-verbal du CHS Paris-Emmerainville du 17 février 2010).

Digne d'une farce de Molière, Madame Lemesle dans le rôle de Sganarelle du « *Medecin malgré lui* », prescrit des remèdes dont elle ne maîtrise pas la science !

D'ailleurs, « [...] *c'est toujours la faute de celui qui meurt. Enfin le bon de cette profession est qu'il y a parmi les morts une honnêteté, une discrétion la plus grande du monde ; et jamais on n'en voit se plaindre du médecin qui l'a tué.* » (acte III, scène I)

Rideau !

La tribune est à vous

Le Grand Théâtre

Ou comment se joue l'externalisation de nos missions...

Colère et fronde au Ministère de la Culture après la décision du président du château de Fontainebleau de faire appel aux services d'un prestataire privé pour assurer les missions d'accueil et de surveillance dans son établissement. Malgré ce qui avait été dit à la direction des Patrimoines, à savoir que la privatisation de l'ASM - filière statutaire - n'était pas un principe retenu pour répondre au déficit des personnels sur les missions d'accueil, force est de reconnaître que désormais tout est possible ! La prestation privée pourrait même devenir la seule solution apportée au problème récurrent et très général du sous-effectif dans les établissements publics de l'État.

Forfaiture. Scandale. Délit de confiance. D'autant que dans cette affaire, les personnels du château de Fontainebleau n'ont pas été une seule fois consultés ...

Et qu'en est-il au CMN ? Plus de la moitié des monuments souffrent déjà

de cette situation de sous-effectif : postes non pourvus, postes supprimés, et manque de recrutement en externe sur les missions d'accueil des visiteurs (surveillance, sécurité, visites commentées, accueil des publics spécifiques etc.). Encore une fois, les mensonges répétés de notre direction nous ont depuis deux ans interdits toute forme de discussions sur la question. Mais aujourd'hui, l'asphyxie de la filière ASM au CMN est telle que l'organisation des services dans les équipes se fait de plus en plus au détriment des personnels et de leurs droits. Poser des congés, faire valoir les temps partiels, les décharges syndicales et les RTT, est aujourd'hui un vrai problème. Certaines administrations poussent même les agents au non respect du planning perpétuel en les incitant à des permutations de week-ends et plus inquiétant, des pseudo-règles sont avancées comme par exemple, celle d'interdire la prise de congés isolés sur les fins de semaine ! La raison est évidente : faute d'heures suffisantes de vacances, les équipes ont de plus

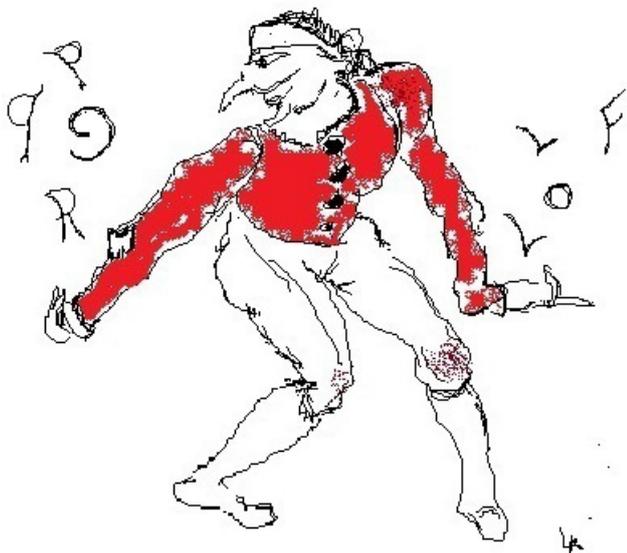
en plus de mal à maintenir l'effectif minimum obligatoire pour permettre l'ouverture des sites à la visite - mission phare du CMN !

L'externalisation se profile déjà ... Orchestrée qui plus est par une politique qui ne se cache plus ! On peut lire ainsi dans le dernier « monuments nationaux

en ligne » ce que la présidente du CMN pense de la politique actuelle des services publics ! Eh oui ! Sous le prétexte de nous présenter le nouveau chef de cabinet qui doit l'adjoindre dans ses missions, elle n'hésite pas à nous faire comprendre que ce *collaborateur* porte avec lui la marque de l'UMP - étonnant, non ?! - puisque ce sigle s'affiche par deux fois dans son curriculum vitae ! C'est écrit noir sur blanc. U M P.

C'est-à-dire pour nous : réduction des dépenses et des personnels - euh ... ça dépend des services parce que celui de la Présidence est à l'évidence bien pourvu ! Mais aussi réduction des activités culturelles de terrain sur l'ensemble du réseau (actions pédagogiques, visites conférences ou accueil des publics handicapés etc.). Il ne faut pas se tromper : on a très clairement en vue la feuille de route d'Isabelle Lemesle - tendance LOLF/UMP.

Alors bien sûr, nous devrions plutôt nous serrer les coudes pour soutenir le CMN, et accepter momentanément de faire des efforts, d'autant que la décentralisation - le transfert des monuments - sera relancée d'ici peu. Toutes et tous avec la Présidente ! Actons positivement sa politique des « grands événements » et des spectacles qui font l'affiche ! Soit. Si ça peut nous aider à faire passer sans trop de casse l'ouragan des réformes - UMP donc, vous avez compris - et des plans de rigueur tous azimuts ! Mais nous ne sommes pas obligés d'y souscrire. Nous avons surtout le devoir de résister et de défendre le CMN dans ses prérogatives publiques. Nous devons refuser que nos missions fassent l'objet d'une destruction des valeurs fondamentales que nous servons. Théâtraliser Marie-Antoinette, le roi René ou Viollet-le-Duc dans nos monuments,



c'est un coup qui peut rapporter, certes - ressources propres oblige ! Mais attention, l'« évènementiel » à ce point développé est un outil politique et rien d'autre. Il empoisonne la vie publique du CMN. Il brise le bien fondé des services culturels dont découlent nos fonctions. Il écarte tout principe d'objectivité et de diversité dans l'expression de la Culture (ce dont nous sommes garants). Est-ce que l'on peut réduire l'histoire de la Conciergerie à la seule présence de Marie-Antoinette ? Est-ce que le château d'If se résume à Dumas ? Et le château d'Angers à son roi ? Fiction que tout cela ! A force, dans ce délire de têtes d'affiche, les monuments vont devenir eux-mêmes les produits dérivés d'une histoire dominante et

forcément très politique. Des outils de propagande. L'« Histoire de France ». Tout un spectacle ! Conséquence sur nos missions ? Une fois qu'elles seront sans propos, n'ayant plus de cohérence dans des monuments vendus comme magnets et autres *divertissements*, elles seront remplacées par des métiers situés aux antipodes de nos obligations : sociétés de gardiennage, exploitation privée et commerciale des sites ... Vous savez au Pont du Gard, « Culture Espace » s'est emparé du lieu au point que bon nombre de visiteurs se demandent aujourd'hui si ils ne se sont pas trompés de route lorsqu'ils arrivent sur place ...

Du théâtre permanent, du mensonge et du déni d'information ! Une fiction de

démocratie en somme ! Et lorsque nos postes disparaîtront - comme déjà par ailleurs avec la suppression d'un départ sur deux à la retraite, alors l'outil politique prendra totalement ses droits ... au CMN comme dans tous les établissements du Ministère de la Culture. Voilà le scénario. Du grand théâtre ! Mais une farce, un film ou un roman ont toujours une fin de toute façon programmée ...

THE END

Un gabian d'accueil et de surveillance
Marseille

Histoire Sociale

« On ne naît pas femme, on le devient »

Simone de Beauvoir

« *On ne naît pas femme, on le devient* ». Ainsi commence le deuxième volume du « Deuxième Sexe » de Simone de Beauvoir. Malgré la révolution sexuelle mais aussi sociale des années 70, cette phrase est d'une terrible actualité.

Des jouets que l'on choisit pour son enfant mais aussi de ses loisirs, ses lectures, sa scolarité, ses études, son métier... on conditionne bien souvent son genre (garçon-fille). Puis, une fois adulte, là encore, les questions liées à l'entrée dans la vie active, à son interruption pour avoir un enfant, et, d'ailleurs, le choix d'en avoir un ou non. A quel âge ? Y-a-t-il un âge limite pour être parent ? A fortiori, une fois de plus, quand on est une femme.

Notre société en 2010, nous pose donc encore nombre de questions en fonction de notre sexe même si, heureusement, beaucoup ont été évacués malgré une pression sociétale toujours présente (« *toujours pas marié(e) ?* », « *toujours pas d'enfant ?* »). Et puisque le principe d'égalité homme-femme n'apparaît clairement que lors de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, revenons donc dans cette rubrique sur l'histoire des femmes qui ne se voudra bien évidemment pas exhaustive.

Ce sujet est somme toute complexe puisque la notion même d'appartenance à groupe - en l'occurrence lié au genre (celui des femmes) - est récente

(les années 70 sont l'écllosion d'une véritable prise de conscience). Auparavant, comme pour tout autre critère discriminatoire, on s'appuyait sur des différences de nature et de fonction pour justifier l'exclusion des femmes de la vie publique et leur nier de nombreux droits. Ce discours a été intégré autant par les hommes que par les femmes elles-mêmes.

Si par le passé, quelques femmes s'étaient déjà élevées contre leurs conditions, il faut néanmoins attendre la Révolution française pour que les femmes prennent conscience d'elles-mêmes au-delà des frontières sociales. Ainsi, une aristocrate ou une bourgeoise voyait davantage ses intérêts économiques et cherchait donc à soutenir sa situation sociale plutôt qu'une solidarité purement féministe. Et réciproquement, une paysanne ou une ouvrière aurait eu du mal à trouver une revendication commune avec des individus de la classe dominante. L'histoire s'est donc faite de manière tout à fait chaotique avec divers mouvements « féministes » qui pour autant n'avaient pas forcément une vision commune de l'aboutissement des revendications.

Sans vouloir remonter « à la nuit des temps », ni même à la période romaine qui connu des avancées et/ou des reculs concernant les droits des femmes (divorce, héritage...), nous nous contenterons d'une histoire plus récente.

Ainsi, en France, sous l'Ancien Régime, la femme est juridiquement mineure, elle passe de la tutelle de son père à celle d'un mari. Son travail devant officiellement se cantonner à un travail domestique, à élever les enfants, voire à aider les aînés, mais bien souvent, elle doit également subvenir aux besoins du ménage soit en étant domestique, soit en aidant à la profession de son mari. Par ailleurs, bon nombre de métiers lui étaient interdits (médecine...). Ces revenus seront considérés toujours comme des compléments, à charge bien évidemment à l'homme d'être le chef de famille qui ramène de quoi subvenir à l'ensemble du foyer. Pour plus de 80% de la population, le travail des femmes s'avère indispensable, pour autant, les femmes sont considérées vis-à-vis des hommes comme inférieures, incapables de réflexion, de logique, de maturité.

Au moins jusqu'au 18^{ème} siècle, la femme n'est pas un être de raison mais de sentiment. A ce titre, son rôle doit se cantonner au foyer en tant qu'épouse et mère. Dans l'aristocratie puis dans la bourgeoisie, certaines femmes règnent sur la vie intellectuelle (ce qui existait déjà, à titre d'exemple, ne citons qu'Aliénor d'Aquitaine 1133-1204) et apparaissent certaines femmes de lettres ou de sciences.

En 1789 éclate la Révolution française

qui voit l'élaboration et la rédaction de la Déclaration des droits de l'homme. Et oui, celui des hommes uniquement. Pourtant, les femmes prirent une part active dans cette révolution allant chercher « le boulanger, la boulangère et le petit mitron » à Versailles en octobre 1789. **Olympe de Gouges** tenta bien d'inscrire la Déclaration des droits de la femme qui ne sera pas pris en compte par les Conventionnels et elle finira comme nombre de ses amis girondins à l'échafaud. D'ailleurs, son message ne fût que partiellement entendu, elle qui disait « *La femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit également avoir celui de monter à la Tribune* ». Une seule revendication aura finalement aboutie et seulement le temps de la Révolution : l'instauration du divorce. Les femmes, comme le réclamait Olympe de Gouge, n'auront pas obtenu suppression du mariage religieux contre un contrat civil, ni la libre recherche de paternité, ni même la reconnaissance des enfants nés hors mariage (certainement un peu trop révolutionnaire pour l'époque !). Olympe de Gouges déclarait également « *Femmes, ne serait-il pas grand temps qu'il se fit aussi parmi nous une révolution ? Les femmes seront-elles toujours isolées les unes des autres, et ne feront-elles jamais corps avec la société que pour médire de leur sexe et faire pitié à l'autre ?* ».

La Révolution permet également aux femmes d'obtenir le même droit à l'héritage que les enfants du sexe masculin.

En 1804, le code Napoléon (devenu code civil) consacre l'incapacité juridique de la femme mariée (la femme est considérée comme mineure et est entièrement sous la tutelle de ses parents puis de son époux, et apparaissent des restrictions sévères au droit de divorcer). Signe des temps, il est inscrit que « *le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari* ». Avec le retour de la monarchie, en 1816, c'est carrément la suppression totale du divorce. En 1850, sous la seconde République (qui n'aura instauré que le « suffrage universel »...masculin !), la loi Falloux oblige les communes de plus de 800 habitants à ouvrir une école primaire spéciale pour les filles. En 1861, **Julie Daubié** (1824-1874) est la première bachelière. Néanmoins, le ministre Gustave Roulaud tardera à lui remettre son diplôme sous prétexte que cela « *ridiculiserait le ministère de l'instruction publique* ». Il aura fallu une intervention auprès

de l'impératrice et une campagne de presse pour la remise de ce diplôme. En 1863, des cours secondaires pour les jeunes filles sont créés alors qu'ils étaient jusque-là interdits. En 1872, Julie Daubié devient également la première licenciée (l'accord au féminin n'existait pas) *es lettres*. Il faut dire qu'à l'époque les femmes pouvaient passer les examens... mais n'avaient pas droit d'assister aux cours ! Julie Daubié aura milité tout au long de sa vie pour l'enseignement et la formation professionnelle des femmes, le droit de vote ainsi que pour la défense des droits des enfants adultérins (privés aussi de droits par le code napoléonien).

Au XIX^{ème} siècle, avec l'industrialisation, le travail des femmes s'oriente notamment dans les usines et plus particulièrement dans le secteur du textile. Elles y rencontrent l'hostilité des ouvriers pour qui elles sont une concurrence déloyale (leurs salaires sont nettement inférieurs à celui des hommes) et c'est peut-être pour cette raison que le modèle bourgeois de la femme au foyer se répand également dans les milieux populaires : le travail des femmes désorganisant les foyers (propos entendus en 2007 lorsque Ségolène Royal se présente à la présidence de la République !). La deuxième moitié du XIX^{ème} siècle voit se développer une idéologie socialiste et marxiste mais également féministe. **Flora Tristan** (1803-1840) est l'une des premières figures féministes, elle était également à la fois femme de lettre (l'Union ...) et ouvrière militante. Elle déclarait d'une part : « *Ouvriers, ouvrières, comptez-vous : pris un à un, vous n'êtes qu'un grain de poussière sous la grande roue. Mais assemblez-vous, unissez-vous : vous êtes cinq millions et cinq millions c'est une force* » mais aussi « *L'affranchissement des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. L'homme le plus opprimé peut opprimer un être qui est sa femme. Elle est le prolétaire du prolétaire même* ».

De nombreuses femmes, pour accéder au titre d'écrivain, prirent un nom masculin : **George Sand, Daniel Stern...** La III^{ème} République apporte quelques avancées pour les femmes. En 1881, elles peuvent enfin ouvrir un livret de caisse d'épargne sans l'autorisation de leur mari, en 1882, l'école primaire est obligatoire et gratuite pour les filles comme pour les garçons, 1884, retour du divorce version 1804, 1892, loi limitant la journée de travail à 11 heures pour les femmes et interdiction de les faire travailler la nuit (même si cette loi

fût mal appliquée).

Le XX^{ème} siècle a connu de grandes avancées mais il aura fallu deux guerres mondiales pour que démonstration soit faite que les femmes ont non seulement toute leur place dans le monde du travail (en temps de guerre, la pénurie de main d'œuvre masculine fait que la société a continué de fonctionner grâce au travail des femmes) mais également sur le plan politique. Si Léon Blum accorde 3 secrétariats d'Etat à des femmes (dont un chargé de la protection de l'enfance, un chargé de l'éducation nationale et un à la recherche scientifique qui sera tenu par Irène Joliot-Curie, prix Nobel depuis 1935 pour la découverte de la radioactivité artificielle), ce n'est qu'en 1946 qu'elles obtiennent le droit de vote (la Turquie...) et ce grâce au rôle de certaines d'entre elles dans la Résistance entre 1939 et 1945.

Dès le début du siècle, des avancées sont à noter mais aussi des reculs. En 1907, la femme mariée qui travaille a le droit de disposer de son salaire (mais pas de gérer ses autres biens). 1908, libéralisation du divorce (autorisé à la demande des deux époux après 3 ans de séparation de corps). 1909, instauration du congé de maternité de 8 semaines mais sans traitement. Si en 1915, les femmes disposent de l'autorité paternelle en l'absence du mari et seulement durant la durée de la guerre, en 1920, la contraception et l'avortement deviennent un délit pénal ! C'est seulement dans les années 20 que l'enseignement pour les garçons et les filles devient identique, jusqu'alors, il fallait bien que les filles apprennent un code de bonne conduite afin de reproduire les schémas familiaux et sociaux. 1920, les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari. En 1938, la loi commence à reconnaître aux femmes une « capacité juridique » mais celle-ci reste limitée (ester en justice, témoigner, passer un contrat...). **L'Etat de Vichy** et sa politique d'extrême-droite est bien évidemment une période de régression pour les femmes : le divorce est interdit lors des 3 premières années du mariage et il faut que la femme soit victime de sévices graves et répétés pour pouvoir y prétendre. Si en 1941, Pétain instaure la fête des mères (nous étions alors sous la devise Travail-Famille-Patrie), en 1942, **l'avortement est considéré comme crime contre l'Etat passible de la peine de mort !** Heureusement, le basculement de la guerre va permettre la libération du

pays et des femmes... mais le chemin est encore long. 1945, nouveau comeback du divorce version 1908 et instauration du congé maternité obligatoire et indemnisé à 50%. **1946 : le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes** (il en aura fallu du temps !). « Apothéose » en 1965, avec la réforme du régime matrimonial de 1804 : la femme peut enfin gérer ses biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari. Tous ces droits n'étaient donc pas accessibles aux femmes il y a 50 ans ! En 1967, on autorise la contraception qui sera remboursée en 1974. 1970, la mère devient l'égale du père en matière d'autorité parentale. 1971 : un slogan finit en loi : « Hommes-femmes, à travail égal, salaire égal », même si on sait malheureusement que, dans la pratique, ce n'est pas toujours appliqué. 1974, **la loi Veil** autorise l'interruption volontaire de grossesse (IVG) sous certaines conditions, et l'année suivante c'est la libéralisation du divorce. **En 1980, Marguerite Yourcenar est la première femme à entrer à l'Académie française** (soit 345 ans après que Richelieu l'eut fondé). En 1983, interdiction de toute discrimination professionnelle en raison du sexe. 1986, circulaire légalisant l'emploi du féminin pour les noms de métiers (même si on sait qu'au CMN, tout le monde ne souhaite pas appliquer cette circulaire...). En 1990, un arrêt de la cour de cassation condamne le viol entre époux (le viol étant considéré comme un crime en France

depuis 1980), en 1992, la loi réprime les violences conjugales et sanctionne le harcèlement sexuel au travail. 1999 et 2000 tentent de favoriser le paritarisme en politique.

Comme on peut le voir, ces dernières décennies ont connu de très grandes avancées pour les droits des femmes. Néanmoins, **le XXI^{ème} siècle** doit encore vaincre de nombreuses inégalités.

De nombreux combats sont à mener pour conquérir des droits sans oublier ce qui se passe en dehors de nos frontières. Ainsi la situation de Sakineh Mohammadi Ashkiani, iranienne, qui a reçu 99 coups de fouet devant l'un de ses enfants pour deux prétendus adultères (aveux reçus sous la torture) et qui aujourd'hui, après cinq années passées en prison, encoure une condamnation à mort par lapidation. Une mobilisation internationale s'est organisée. Cette femme incarne malheureusement le sort de nombreuses autres dans le monde. En Iran, c'est une dizaine de femmes qui sont concernées chaque année, l'Afghanistan ne fait guère mieux... Sans compter, ailleurs, des pratiques telles que l'excision... On ne peut rester indifférents à de tels crimes. Et comme le disent certain(e)s, il est temps qu'à travers le monde, la femme devienne un homme comme un autre.

En France, la situation des femmes se doit d'être améliorée. En effet, les femmes représentent 82% des temps partiels, bien souvent subis, qui ne permet de vivre ni décemment ni de pouvoir à terme accéder à une retraite. Le gouver-

nement actuel d'ailleurs par sa réforme réactionnaire sur les retraites fragilise davantage les retraites des femmes. Vie professionnelle également interrompue lors des grossesses et des congés maternité qui vont freiner si ce n'est stopper des carrières quand par ailleurs on sait qu'à travail égal, le salaire lui ne l'est pas systématiquement. De nos jours la situation des femmes reste toujours plus précaire que celle des hommes que ce soit en terme d'accès à l'emploi, de salaires et de minima sociaux. En temps de crise économique, les femmes sont également les premières visées par les suppressions de postes, les réductions d'horaires, les temps partiels imposés. **Dans la sphère privée, le constat n'est pas brillant non plus.** On peut déplorer que la femme a, aujourd'hui encore, une **journée double comparée à son conjoint** dû à ce que trop souvent les tâches ménagères et l'éducation des enfants lui incombent, sans par ailleurs compter l'explosion des familles monoparentales, là encore le plus souvent supporter par les femmes. Pis, de nos jours en France, une femme meure tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint. Et cette **violence conjugale quotidienne n'est pas seulement physique**, elle peut être psychologique (isolement, humiliation, harcèlement...), morale (insultes, menaces, crachats...), sexuelle (viol, pratiques sexuelles imposées...), administrative (blocage de titre de séjour, de passeport...) ou économique (femme au foyer, saisi sur salaire...).

Vie Syndicale

Du 18 au 22 octobre dernier s'est tenu à Quiberon le IX^{ème} Congrès de la CGT-Culture. Rappelons que la CGT-Culture est une union de syndicats et de sections CGT des différents secteurs du Ministère de la Culture. Le SNMH (Syndicat National des Monuments Historiques) votre syndicat CGT préféré au CMN, était évidemment présent et représenté par une délégation composée de : Hélène Ramet (Arc de Triomphe), Monique Chemin (Azay-le-Rideau), Valérie Tortarolo (tours de la Rochelle), Rachel Lalande (siège), Monique Gontier (Panthéon), Colette Leborgne (Vincennes), Thomas Pucci (basilique de Saint-Denis), Roger Ricciuti (Carcassonne) et David Desportes (château d'Angers). Ce congrès qui a lieu tous les trois ans a pour but de renouveler la direction de la CGT-Culture. C'est aussi l'occasion de débattre, de se battre et s'ébattre sur les textes d'orientations et les revendications qui seront portées pour les trois années à venir. Au sein des instances dirigeantes de la CGT-Culture, ont été élus pour le SNMH :

A la Commission Exécutive : Laurence Arias (château d'If), Elisabeth Mayeur (tours de Notre-Dame), et Thomas Pucci (basilique de Saint-Denis)

A la Commission Financière de Contrôle : Jean-Elie Strappini (tours de Notre-Dame)

Au Bureau National : Laurence Arias (château d'If)

Ce IX^{ème} congrès a vu l'élection d'un nouveau Secrétaire Général : Didier Alaïme (BNF) et d'un Secrétaire Général adjoint : Franck Guillaumet (administration centrale)

Nicolas Monquaut a donc quitté ses fonctions de Secrétaire Général, mandat qu'il assuré avec brio six ans durant.

Nico on te souhaite plein de belles choses !!!

Lettre au Père Noël

Les administrateurs du conseil d'administration du Centre des monuments nationaux ont le plaisir de recevoir régulièrement quelques livres qui paraissent aux Editions du CMN. Les joyeux veinards ! Et bien, à l'INRAP (institut national de recherche archéologique préventive), c'est l'ensemble des agents qui y ont droit. Y en a qui ont de la chance. Mais il faut reconnaître que le CMN a fait récemment une tentative avec l'envoi à tous les agents du livre « 100 monuments, 100 écrivains ». Bonne initiative si l'on souhaite en effet que l'ensemble des agents ait le sentiment d'appartenir à un réseau de monuments et non plus être cloisonné à « son » monument. Il serait donc bien que l'essai soit transformé par d'autres envois à intervalles réguliers d'autant plus qu'il semble que les 5 entrées gratuites que le CMN avait la « générosité » d'envoyer en début d'année avec feu « La Lettre » (revendication obtenue par la CGT puisque cela se fait dans d'autres établissements du ministère) ont disparues (en même temps que le journal ci-dessus mentionné...). Allez que diable ! Un peu de générosité !

« Vlan, v'la la porte » et oust les pots de départs !

On ne savoure jamais assez les instants présents. Ca n'y paraît rien et pourtant... Les pots de départ de nos collègues voire de nos dirigeants semblaient presque convenus... Et pourtant, ils en disent long ne serait-ce que par le nombre des participants... et parfois même par l'ambiance qui s'en dégage. En 2008, lorsque Christophe Vallet partait c'était sous un tonnerre d'applaudissements dans la salle des gens d'armes de la Conciergerie... depuis les pots de départ semblent révolus, de même que les vœux de nouvel an. Trop de convivialité tue la convivialité ? Il le semblerait. Puisqu'un premier, directeur général s'est fait débarqué en 6 mois et est parti en catimini. Puis un second qui aimait à dire qu'il resterait en poste 5 ans et n'aura duré que 2 ans pour quitter ses fonctions « du jour au lendemain ». C'est bien sûr sans compter des messages de départ adressés par mail qui en appel à la censure ! Aujourd'hui, les verres de l'amitié disparaissent ou se font clandestinement. Résistons : à quand un apéro géant dans les jardins de l'hôtel de Sully ?

Mais que font les syndicats ??? Ou la théorie du bon Dieu ...

Combien de fois dans notre vie militante entendons-nous cette question : mais que font les syndicats ? Ce n'est pas faute de siéger à toutes les instances pour lesquelles les salariés nous ont élus, de se faire le relais de leurs revendications en terme d'organisation de travail, de souffrance au travail, de conditions de travail, de cas individuel, de rendez-vous à n'en plus finir... Bref, une vie n'y suffirait pas. Ces quelques lignes ne sont pas une litanie de jérémiades, loin s'en faut, les convictions sont là et bien là ! C'est simplement une piqure de rappel de ce qu'est le syndicalisme tout du moins ce que représente la CGT. Le syndicalisme est un collectif de travailleurs qui réfléchissent à leurs conditions de travail afin d'agir sur celles-ci dans le but de les améliorer. C'est ainsi qu'ont été obtenues les 8 heures de travail par jour, les congés payés, les augmentations de salaires... Quant à ceux qui prônent ou l'individualisme ou une « quelconque » action des syndicats sans que eux-mêmes y participent, je n'ai qu'une chose à leur conseiller : quitte à vouloir le « chacun pour soi et dieu pour tous », il ne leur reste plus qu'à entrer dans la première église venue, d'y faire une prière et d'y brûler un cierge pour qu'elle s'exauce, plutôt que l'éternel bureau des pleurs et le désir de ne surtout rien faire.

Et le dialogue continue ...

Lors de son audition au Sénat, le 19 octobre dernier, Madame Lemesle a déclaré vouloir renforcer son pouvoir sur l'ensemble des agents travaillant dans les monuments et ainsi étendre son autorité sur les agents du Ministère. Autrement dit, si jamais sa démarche aboutie, les fonctionnaires d'Etat en poste au CMN perdraient la maîtrise de leurs choix d'affectation. Rien moins que cela ! En définitive, ce que cherche la Présidente c'est de pouvoir contrôler nos carrières, nos demandes de mutation, nos « curriculum vitae » et, si jamais d'aventure, nos compétences ne répondent pas – mais quels en seraient les critères ? – aux objectifs du CMN via le fameux et fantomatique contrat de performance, alors Madame Lemesle pourrait très bien nous inviter par sa Direction des Ressources Humaines, à aller exercer nos talents ailleurs ! Qu'on aille UN PEU voir si du côté des Musées ou des Archives ou des Ecoles, nos compétences seraient mieux adaptées aux objectifs fixés, sous-réserve bien-sûr qu'il y ait encore des places pour nous ... Mais attention ! Aller voir ailleurs c'est aussi plonger dans le porte à porte de tous les ministères et de toutes les structures susceptibles de pouvoir nous accueillir... Oui, ça sent le souffre, cette histoire, d'autant que la Présidente va beaucoup plus loin, parlant du pouvoir disciplinaire qu'elle voudrait exercer sur les agents d'Etat ! Exit les CAP ! Economie sur les instances ! Un management très libéral des services publics et de leurs personnels ! On croit rêver ! Non car à l'entendre, ce serait presque fait. A suivre donc ...

Allô ? La Direction du CMN ?

J'ai une question à poser. Une question de logique sur l'avenir du CMN. Non pas l'avenir dont on parle à présent sans complexe - tendance UMP - mais tout simplement le devenir des monuments et de leur valeur historique, artistique, esthétique, pédagogique et morale ... au-delà de toute tendance.

A entendre certains politiques, on réfléchirait actuellement au Sénat sur le mode de gestion des monuments nationaux. Révision de leur périmètre : quels seraient les monuments transférables ? et de leur système de péréquation, à savoir la redistribution des moyens de financement entre tous les monuments ... est-il bon de conserver au CMN ce mode de fonctionnement ? Soit. Mais là où je ne comprends pas, c'est que le Parlement n'a toujours pas défini - légalement surtout - ce que peut être un monument national aujourd'hui dans le fatras des réformes de l'immobilier public. Autrement dit, si on est prêt à relancer

le transfert des monuments gérés par le CMN, on ne sait toujours pas ce dont il s'agit en vérité ! Ce que représentent ces édifices classés ...

Comment dans ce cas peut-on prétendre réformer l'Institution du CMN ? C'est dangereux comme affaire, il faudrait peut-être s'accorder sur le sujet, non ? Je ne sais pas moi ...

Et en prime, pas de reliquat !

Depuis maintenant près de 3 ans, la RGPP et l'austérité budgétaire frappent durement le ministère de la Culture et ses agents. Restructurations, destructions des missions, suppressions massives d'emplois, explosion de la précarité et dégradation des conditions de travail, ce sont les conséquences très concrètes de la politique du gouvernement à l'encontre du service public et du ministère. Tout en combattant ces mesures, nous ne cessons de dénoncer par ailleurs les effets nocifs de la politique de gel des salaires menée par le gouvernement. C'est dans ce contexte très détérioré que Frédéric Mitterrand et son cabinet ont pris la décision, à l'occasion des premiers arbitrages budgétaires, de supprimer « le reliquat », prime de fin d'année versée à tous les titulaires depuis de nombreuses années. Dans le même mouvement, il a été décidé, et ce pour la première fois depuis longtemps, de ne procéder à aucune revalorisation indemnitaire cette année. Cette information que le cabinet du Ministre n'a à cette heure toujours pas rendu publique, se propage telle une trainée de poudre et, confirmée par les directions locales, soulève fort justement l'indignation des personnels. La CGT-Culture, avec l'UGFF-CGT, réaffirme la revendication essentielle de l'intégration des primes dans le salaire et la revalorisation globale de la grille indiciaire. Déterminés à nous battre contre le gel des salaires des agents publics décrété tout récemment par le gouvernement pour les trois prochaines années, nous nous insurgons contre la suppression du « reliquat » de fin d'année et plus largement contre la décision de Bercy de ne pas revaloriser les régimes indemnitaires cette année. En tout état de cause, Monsieur le Ministre, vous devez assumer votre décision de supprimer « le reliquat ». Les agents ont le droit d'être informés très officiellement d'une mesure qui touche directement et gravement à leur pouvoir d'achat.

La chronique du Gabian masqué



«Les musées sont des maisons qui abritent des pensées»

Marcel Proust

Moi j'ai ma petite entreprise. C'est un gros tas de pierres qui a des souffles d'embruns d'histoires, grandes et petites. Il ne m'appartient pas bien sûr, il est au CMN, et j'y suis gabian d'accueil à l'occasion, pour le plaisir des bipèdes qui viennent « me visiter ». C'est une affaire qui roule. Les clients me laissent des miettes de pique-nique en chèque vacances et quelques mégots d'euros sans compter les poubelles, oui ! des trésors de ressources mais alors vraiment pas propres du tout.

Seulement voilà rien ne va plus depuis quelques temps et j'ai le frisson de l'inquiétude qui me secoue les ailes. Mon gros rocher est pris de panique. La pêche estivale ne donne pas vraiment. Et je sens que l'hiver sera très long et très pauvre ... en sardines touristiques.

Ça va mal pour mon cailloux. Il nous faut batailler contre des vents retors : crise sociale chez nos visiteurs, crise d'identité dans la Fonction publique, crise de la hiérarchie entre nous, avec ces cormorans de la haute, prétentieux et ridicules, qui se donnent je ne sais quel air d'importance en se parant d'autorités. Attention quand je dis la haute, je veux parler de ces baleines dont les jets sifflent comme des gros mots sur nos vertus de travailleurs : on nous veut perspicaces, utiles, rentables, marchands de duperies - jusqu'à l'extrême, mercenaires de la ressource propre, guerriers du service limité, et gabian obsédé de la fréquentation. Et on nous dit : que le meilleur gagne !

Mais moi, flibustier du bout du quai, je m'en fiche, car c'est du cirque tout ça.

Depuis plus de vingt ans, je cherche à savoir ce que mon tas de pierres a dans le bec. Ce qu'il peut donner à lire et à comprendre à toute espèce sensible et curieuse des mythes et de l'Histoire qui nous font tous « gabians pensants ». Je suis un pêcheur des profondeurs de l'âme, prenant chaque jour la mesure des mots que les vents du grand large m'apportent et m'inspirent. Ces mots sifflent sur mes vieilles plumes de gabian libre. Et je dis : respect ! Respect des monuments, respect des visiteurs, de ces bipèdes aimables dont l'intérêt pour les mots, pour l'Histoire, ne se calculent pas en miettes d'euro ! Mon rocher n'est pas un marché ! Mince alors ! je suis un gabian d'accueil et pas autre chose et je récolte des siècles de zéphir philosophique ...

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 Hélène 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), Maryléne 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
18 au 22 octobre	Congrès de la CGT-Culture	Pucci, Gontier, Ramet, Tortarolo, Chemin, Desportes, Ricciuti, Lalande
27 octobre	Diffusion de tracts à Sully et Porte des Lilas	Pucci, Mayeur, Ramet, Fahdloun, Avila
27 octobre	A G de grève à l'Arc de Triomphe,	Mayeur, Ramet
27/10/10	AG de grève à la Sainte-Chapelle, Conciergerie et Notre-Dame	Pucci, Delporte,
28 octobre	Mobilisation pour la défense des retraites	3 millions de personnes dans les rues !
4 novembre	Réunion commission formation	Robert, Chemin
4 novembre	Occupation du Grand-Palais	Toute la CGT-Culture !
6 novembre	Mobilisation pour la défense des retraites	Plein, plein de monde !
8 novembre	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci, Arias
15 novembre	Groupe de travail ambiances thermiques	Pucci, Delporte, Saint-Yriex
17 novembre	Prépa CTP	Pucci, Mayeur, Arias, Chemin, Desportes, Ricciuti, Coutantic,
18 novembre	CTP	La même bande
25 novembre	Prépa CHS Ministériel	Pucci, Mayeur et la Déléguée
26 novembre	CHS Ministériel	Toujours les mêmes !
29 novembre	Prépa Conseil d'Administration	Pucci, Mayeur, Arias, Lalande
30 novembre	Conseil d'Administration	Encore eux !
1 ^{er} décembre	Prépa CHS Centre et Est	Chemin, Robert, Lacomblez, Barnier, Laloe, Mayeur
2 décembre	CHS Centre et Est	Bis
3 décembre	Commission règlements intérieurs / règlements de visite	Desportes, Chemins, Arias, Mayeur, Strappini, Pucci
6 décembre	Commission Exécutive SNMH	Joyeux, Grolet, Arias, Pin, Strappini, Pucci, Gontier, Mayeur, Desportes, Levassor, Requena, Thomas, Chemin
7 décembre	Commission Exécutive SNMH	A votre avis ?
15 décembre	Commission règlements intérieurs / règlements de visite	Desportes, Chemins, Arias, Mayeur, Strappini, Pucci

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

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

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

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :