

Monuments infos

Mai 2011

Numéro 63

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Le mois de mai, c'est le printemps tout court mais c'est aussi le printemps des luttes. Il y a la manif' du 1er mai et spécialement pour vous la nouvelle livraison du Monuments-Infos. Et ça commence fort en p.2 avec un édit qui vous appelle à la résistance car comme vous pourrez le constater en p.3 ça va mal partout au CMN. Les collègues de l'Arc et du Panthéon l'ont bien compris et ils sont déjà dans la lutte comme vous pourrez le constater en p. 4. Les raisons de se mobiliser au CMN ne manquent pas : la révision du Statut des contractuels en p.4 à 6 vous en convaincra. Et si ça ne suffit pas, en p.6 à 8, le protocole d'accord sur la résorption de la précarité vous donnera une raison de plus. Toujours pas persuadés ? Lisez vite en p.9 notre compte rendu de la dernière et unique réunion sur le règlement intérieur. P.10 et 11, le compte rendu du CTP du 3 mars vous montrera à quel point la résistance est à l'ordre du jour. P.11 à 13, rien ne bouge au CHS sud ouest, vous savez ce qu'il vous reste à faire. P.13 à 16, au CHS nord, ouest, Ile de France, la direction ne veut rien entendre sur la souffrance au travail. Vous connaissez la solution : la mobilisation bien-sûr. P.17 et 18, sur la formation, une tribune a quelque chose à vous dire. P.18, le camarade Gabian Masqué a déjà préparé ses banderoles. P.18 et 19, les brèves se mettent en grève. P.19 à 21, la tradition de lutte en France n'est pas nouvelle comme vous le conte notre histoire sociale. P. 22, heureusement nous avons des armes : le droit syndical ! P.23, le grand retour des sections qui ne tarderont pas à se mobiliser dans les jours prochains. P.24, mobilisation et syndicalisation à l'affiche du bulletin !

La résistance, maintenant !

E

Pression sur les agents, détournement de leurs droits, menaces disciplinaires permanentes, dégradation des conditions de travail, la politique sociale aujourd'hui au CMN ne cesse de dérapier vers le toujours plus calculé et le toujours moins ... humain. C'est une sacrée dérive et on est en droit de s'en inquiéter. Car comment traduire autrement le *management* souvent agressif - et très hostile - qui censure de fait les agents - toute catégorie confondue - dans leurs missions au quotidien. D'accord, c'est à la mode et c'est dans l'air du temps, et on peut toujours penser que les choses changeront d'ici peu. Mais ce qui ne peut être admis sans qu'on ne réagisse, c'est cette violence - morale et verbale - perpétrée sur les personnes dans leurs rapports avec leurs hiérarchies.

D

Cela suffit !

I

Bien sûr la question est politique. Comment traduire autrement le programme clairement affiché d'impulser l'idée de rendement et de rentabilité dans la fonction publique ? Y compris dans la gestion RH. Il faut *optimiser* l'organisation du travail en équipe comme on parlerait de méthodes de « marketing » pour « mettre en œuvre une performance objective ». Même si au bout du compte nous touchons à l'humain et nous lui retirons tout intérêt au travail. Après c'est comme on voudra, les méthodes sont au choix et force est de constater qu'au CMN aujourd'hui, c'est dans les rapports conflictuels que les choses se vivent et se supportent.

T

Nul n'a lieu de s'en réjouir. Parce que ces méthodes cristallisent les mécontentements et les doutes, les malaises, la détresse, et contribuent dangereusement au pourrissement de nos services publics. Pire, elles détruisent l'esprit du collectif indispensable au fonctionnement d'une administration qui se veut toute entière au service d'un pays. Et puis, disons le simplement, l'État n'est pas une épicerie, pas plus le CMN !

©

Peut-être qu'il y a d'inquiétantes erreurs de casting finalement dans tout ce déploiement de mépris pour les agents que nous sommes au sein de notre institution. La direction dirige, certes, mais au point qu'elle fustige le moindre écart d'expression libre de ses personnels. Elle les cadre jusqu'aux menaces de sanction - à tous les niveaux - et même si ce qu'elle demande n'est pas réalisable.

Ce n'est pas acceptable !

Alors oui, ces dirigeants se sont sans doute trompés de porte lorsqu'ils ont passé le porche de Sully. Car nous œuvrons pour l'intérêt général, et non pas seulement pour celui de l'établissement, ce qui est une toute autre affaire. Aussi bien nous sommes les serviteurs d'un service public d'Etat porteur de valeurs hautement fédératrices de solidarité et de justice sociale. Nous ne sommes pas dans la logique très restrictive d'une gestion privée et d'intérêts particuliers dont la fonction publique ne relève d'aucune façon. Et plus, nous n'avons pas à faire les frais d'une débandade administrative qui s'essouffle à force de se censurer sur ses principes les plus fondamentaux : respect des droits et des personnes dans leur travail, refus de tout clivage entre les agents, de toute discrimination, de toute méthode de gestion des personnels visant à isoler par la terreur et la pression l'individu pour le faire taire.

Le dialogue entre la Direction et les agents est rompu au CMN, le dialogue social tout autant. Faisons en sorte collectivement que ce dialogue continue entre nous. C'est une question de dignité, c'est une question de résistance ...



Centre des Monuments Nationaux

Ca va mal partout !

Les agents de l'Arc de Triomphe se mobilisent. Un préavis de grève spécifique a été remis au Ministre en personne, pour la journée du samedi 16 avril. Leurs revendications portent essentiellement sur les conditions de travail, l'emploi et la précarité. Mais au delà de l'Arc c'est l'ensemble des personnels du Centre des Monuments Nationaux qui est concerné, tant au siège que dans les monuments.

Tension sur les emplois... Partout !

Refus de congés, refus de formations, remise en cause des temps partiels choisis, non respect des règles d'organisation de travail avec bricolage du planning au mépris du perpétuel, restriction des droits syndicaux... Cette situation nous la vivons tous au quotidien dans nos monuments et nos services et de façon encore plus aigüe ces derniers temps. **En cause, la diminution des « heures vacances »... Partout !** Dès le conseil d'administration du mois de novembre, la CGT s'était fait l'écho de graves difficultés à venir au vu de la présentation du budget 2011 qui laissait transparaître une baisse inquiétante des moyens en terme d'emplois. On y est ! La haute saison commence à peine que déjà de nombreux collègues font les frais de cette politique de restriction... Pas pour tout le monde ! En effet, alors que l'administration ne cesse de nous rabâcher que les plafonds d'emplois sont saturés (impossibilité de recruter), l'effectif du « cabinet » de la Présidente a été multiplié par trois depuis son arrivée. Par contre dans les monuments le sous-effectif est de plus en plus criant. Entre les postes non pourvus et le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, la situation n'est guère plus tenable. Et pour finir, les vacataires, dont le sort est déjà loin d'être enviable, sont encore plus précarisés par la diminution de leur quotités horaires mensuelles.

Règlement de visite et règlement intérieur : c'est mal barré !

La dernière réunion a été une farce de concertation. Au lieu de rentrer dans le vif du sujet et commencer à élaborer un projet de texte, l'administration s'est contentée de passer en revue les différentes rubriques censées composer les futurs éventuels règlements intérieurs. Tous les

points portés par la CGT : horaires et conditions d'ouverture, effectifs minimums obligatoires (ouverture/fermeture), parcours de visites, organisation du travail, hygiène et sécurité... ont été purement et simplement évacués du débat alors qu'il s'agit pourtant de dispositions primordiales qui doivent être inscrites au règlement intérieur. Quant à la déclinaison des règlements de visite, censée faire l'objet d'une large concertation auprès des personnels, les premiers échos qui nous sont parvenus sont loin d'être encourageants...

Révision du statut des contractuels : c'est pas mieux !

Après cinq réunions nous ne sommes toujours pas entrés au cœur du débat : la grille des salaires. Alors que le CMN s'était engagé à prendre des mesures en faveur des bas salaires, du peu que nous avons pu percevoir, celles-ci risquent bien de se résumer à un simple saupoudrage : 900 contractuels devant se partager le gâteau des 600.000 euros de l'enveloppe autorisée par Bercy. Avec seulement 55% en faveur du groupe 1 qui représente un tiers des effectifs, inutile de dire que nous sommes très loin du compte. D'autre part, alors que nous aurions dû travailler sur le classement des métiers dans les différents groupes de rémunération, sur la base de critères classants objectifs (niveau de diplôme, expérience professionnelle, niveau de responsabilité) l'administration se contente de redéfinir les fiches métiers à base de charabia technico-administratif auquel personne ne comprend rien ! Mine de rien les notions de « performance », « d'objectif » et de « rentabilité » sont introduites insidieusement au cœur même de nos missions de Service Public.

Conditions de travail : beaucoup de paroles et peu d'actes !

Combien de projets votés en CHS et permettant de réelles améliorations des conditions de travail sont restés lettre morte. Il y a avait pourtant des engagements fermes, des calendriers de travaux et même des projets d'aménagement provisoire... Et finalement rien ne bouge ! Même les situations d'urgence ne sont pas traitées. Que se soit dans les billetteries, les comptoirs, les postes de travail à l'accueil et surveillance ou dans les jar-

dins, les conditions de travail sont bien souvent lamentables : caisses archaïques, postes de travail inadaptés, non chauffés, exposés à la chaleur et aux intempéries, mobiliers non ergonomiques, locaux parfois vétustes, absence de salles de jours... Les dysfonctionnements et les manques de moyens sont tels, que même les travaux prévus ne démarrent pas !

Souffrance au travail : la direction reconnaît mais ne prend pas les mesures qui s'imposent !

A maintes reprises, la CGT n'a pas hésité à monter aux créneaux afin de dénoncer les situations de souffrance au travail au CMN. Que ce soit au siège ou au domaine de Saint-Cloud, la direction n'a eu d'autre choix que de reconnaître ces situations. Au siège, il aura fallu l'intervention et un rapport à charge de la médecine de prévention pour que la direction reconnaisse enfin l'évidence. Pour Saint-Cloud, les représentants du personnel ont dû imposer un vote au CHS pour que l'administration (qui a d'ailleurs voté contre) soit forcée de prendre la mesure du problème. Cependant, les réponses apportées sont très loin d'être adaptées (« Théâtre à la carte » au siège et « audit interne » pour Saint-Cloud). De plus, ces réponses n'ont fait l'objet d'aucune concertation et ont été imposées sans que les personnels qui sont pourtant les premiers concernés, n'aient eu leur mot à dire. Ces méthodes sont inacceptables.

Quelque soit le monument ou le service dans lequel nous exerçons nos missions, quelque soit notre statut, contractuel ou fonctionnaire, quelque soit notre métier, aujourd'hui nous sommes tous touchés par le manque d'effectifs, la remise en cause de nos acquis, les salaires qui stagnent, les mauvaises conditions de travail et une sérieuse dégradation de la situation générale dans notre établissement. Des dossiers qui n'avancent pas, une concertation qui n'en est pas vraiment une, des solutions qui n'en sont pas... Nous sommes arrivés au bout de l'exercice.

C'est maintenant qu'il faut agir !

**Mobilisons nous dès les jours qui viennent !
Tous ensemble !**

Grèves à l'Arc de Triomphe au Panthéon Personnels excédés, monuments fermés !

Allo ? Y a quelqu'un ?

Décidément, le Ministère est aux abonnés absents ! Après le troisième préavis de grève déposé cette fois pour l'Arc de Triomphe et le Panthéon, le Cabinet du Ministre refuse toujours de nous recevoir ! Réglementairement, il est pourtant prévu l'ouverture de négociations à chaque nouveau préavis. Mais la réglementation, nos dirigeants s'assoient allègrement dessus !

Une réunion avec la direction du CMN a tout de même eu lieu le vendredi 6 mai dernier, mais comme prévu, elle n'a débouché sur aucune avancée concrète. Pire, au cours de cet échange, nous avons pu mesurer toute l'arrogance et le peu de considération que la direction de l'établissement porte à l'égard de ses personnels.

Sous-effectif : rien de nouveau... ou presque

Non seulement les maigres propositions de l'administration sur les effectifs n'ont quasiment pas évoluées (ce n'est plus trois mais deux TSC et un agent de catégorie C prévus en renfort à l'Arc de Triomphe), mais encore la direction n'a pas bougé d'un *iota* sur les autres revendications.

Précarité, l'administration persiste et signe

Sur la précarité, la DRH persiste à nous faire croire qu'il n'y a pas eu de diminution des heures de vacation ! Pourtant,

sur le terrain, les collègues constatent chaque jour et concrètement les effets de cette baisse : refus de congé et bricolages de planning sont désormais monnaie courante ! Quant aux vacataires, ils accusent une chute de près de la moitié de leur quotité horaire par rapport au mois précédent.

Le mépris

Concernant les contrats ultra-précaires de quatre heures par jour, la seule réponse du Directeur Général est la suivante : « *je vais regarder l'organisation des monuments mais je ne bannirai pas les contrats de quatre heures* » [sic !]. Car selon lui, il n'y a pas de sous-effectif dans les monuments, c'est avant tout un problème d'organisation... et de pause méridienne ! Une telle pirouette oratoire démontre s'il en était encore besoin, avec quel mépris la direction traite les agents. Non Monsieur le Directeur Général ! La hiérarchie locale et encore moins les agents ne sont responsables des dysfonctionnements ! C'est la politique que vous mettez en œuvre qui en est la CAUSE.

Conditions de Travail

Si les travaux ont bien démarré à l'Arc de Triomphe, rien ou presque, n'est prévu pour le Panthéon, si ce n'est quelques mesures palliatives (guérite chauffée « expérimentale » au contrôle et changement des radiateurs à la librairie et à la caisse) en attendant un vrai projet de réaménagement qui n'interviendra pas avant... 2013 !

Revalorisation

Sur la revalorisation de la dotation habillement, des tickets-restaurants et leur extension aux monuments de Province, la direction dit toujours vouloir chiffrer, étudier, regarder. Qu'on ne s'y trompe pas, il ne s'agit là que d'artifices pour gagner du temps et parier sur l'essoufflement du mouvement.

C'est maintenant au tour du Panthéon d'entrer dans la lutte ! Un préavis de grève a été déposé pour la journée du lundi 9 mai. Ainsi, à l'issue des assemblées générales, les agents des deux monuments se sont massivement portés grévistes.

L'arc de Triomphe et la Panthéon étaient donc encore une fois fermés au public !

Les revendications des collègues de l'Arc et du Panthéon ne vous sont certainement pas étrangères. Ce qu'ils vivent au quotidien, vous le vivez vous aussi sur vos monuments. Et il est clair que face à une administration qui joue la montre et le pourrissement, il n'y a plus qu'une seule alternative possible : étendre la mobilisation !

Les revendications des personnels de l'Arc et du Panthéon sont aussi vos revendications. Mobilisons nous !

Révision du statut

Statut quo pour le statut ?

Initiée fin 2009 début 2010, juste après la réorganisation des services du siège, la révision du statut des contractuels aurait dû être l'un des chantiers majeurs du CMN. Si la CGT a décidé de s'inscrire complètement dans le processus de négociation, inutile de préciser que nos motivations sont bien différentes de celles de l'administration et, très tôt dans la discussion, les divergences se sont faites jour. Pour nous, la révision du statut ne doit pas seulement être l'occasion de dépoussiérer les textes (qui en avaient malgré tout bien besoin) mais aussi et surtout de mettre en œuvre des mesures en faveur des carrières et des salaires. Malheureusement, la direction de l'établissement ne l'a pas entendu de

cette oreille. Si la nécessité et l'urgence des mesures en faveur des bas salaires ont été tant bien que mal admises, c'est surtout l'attractivité du CMN sur le marché du travail [sic !] que la direction a voulu mettre en avant. Ainsi les notions de « *performance* », « *d'objectifs* » et de « *rentabilité* », vocable qui sied plus à une entreprise privée qu'au Service Public, n'ont cessé de polluer le débat.

Après un travail préalable sur le texte même du statut qui a eu lieu durant l'année 2010, où, malgré nos désaccords, la direction avait acté quelques avancées, les négociations se sont brutalement interrompues. En effet, les réunions suivantes ont été annulées

unilatéralement par l'administration, le CMN n'ayant pas reçu officiellement l'accord des tutelles (Culture et Finances) pour entamer de réelles négociations sur la grille des salaires. A l'époque nous avions alors demandé la communication des documents sur la base desquels le CMN négociait avec Bercy pour déterminer l'enveloppe budgétaire. Bien évidemment, cela nous a été refusé. Dans l'attente, nous avions aussi demandé à avancer sur le répertoire et la définition des métiers. Là encore nous nous sommes heurtés au refus de l'administration.

Au Conseil d'Administration du 30 novembre 2010, on nous annonçait

officiellement que le CMN avait enfin reçu l'accord des tutelles pour entamer des négociations sur la grille des salaires dans la limite de 600.000 euros. 55% de cette enveloppe devant, en principe, être consacrée à des mesures en faveur des bas salaires, soit 325.000 euros pour les 280 agents du groupe 1 sans compter l'intégration des 50 vacataires permanents. C'est royal ! De plus, aux dires de la direction du CMN, cette répartition serait figée et conditionnerait l'accord des tutelles. Nous n'aurions donc aucune marge de manœuvre à ce sujet !

Six mois et un directeur général plus tard, les négociations ont enfin repris depuis le 11 février dernier. Il s'agissait avant tout d'une réunion de reprise de contact, une réunion de méthode, avec l'élaboration d'un calendrier et d'un planning des différents thèmes qui devront être abordés durant ce premier semestre. Un programme ambitieux, avec pas moins de huit réunions entre mars et juin, soit une réunion tous les quinze jours, le but étant d'avoir terminé pour la fin juin et de présenter le nouveau statut au Conseil d'Administration de septembre. Quatre grands thèmes sont censés être abordés : le cadre de rémunérations (la grille des salaires), les fiches et le répertoire des métiers, le texte juridique du statut et enfin un « guide de l'agent » et un « livret d'accueil » pour les nouveaux arrivants.

D'après la direction, le nouveau statut doit permettre de réduire la précarité, via notamment l'intégration des vacataires permanents (CAC, CAE, Conférenciers Île-de-France, agents comptoirs et billetterie...). Pour la CGT, même si cette intégration est une avancée certaine, elle ne règle pas pour autant tous les problèmes. Certes, les vacataires permanents pourront prétendre, sinon à un réel déroulement de carrière, tout du moins à une évolution de leur salaire à l'ancienneté. Cependant la question du temps partiel imposé reste entière car pour l'administration, il est tout à fait envisageable d'intégrer ces agents à temps incomplet, en fonction des besoins. Autrement dit, on pérennise, voir on institutionnalise la précarité ! En outre, « les animateurs du patrimoine » travaillant (parfois depuis plusieurs années) sans contrat et rémunérés à la vacation, ne sont pas concernés par ces mesures. En effet le CMN se réfugie derrière une soit disant réglementation qui, autoriserait les « vacation à l'acte ». Diminution de la précarité...

Le CMN entend également via ce nouveau statut, développer « *une politique de reconnaissance du travail des agents* » [sic !] qui se traduirait pour les cadres par la mise en place d'une part variable de rémunération, ce à quoi la CGT s'oppose formellement. Petite précision de taille, la part variable de rémunération n'est ni un salaire bonifié, ni une prime. Au contraire cela signifie que seul une part du salaire de base est fixe et garantie. La part restante étant variable en fonction des résultats. De quelle manière seront définis les objectifs ? Par qui ? Qui évaluera et de quelle manière ? Autant de questions restées sans réponse. Quand à l'objectivité du supérieur hiérarchique... *No comment*. Les autres agents (non cadres) devront eux se contenter des PPI (Parcours Professionnels Individualisés) ce qui est loin d'être une nouveauté puisqu'ils ont déjà lieu tous les ans ! Les formations diplômantes pourraient aussi, selon la DRH, être le moyen de valoriser les agents. Rappelons tout de même que la formation professionnelle est un droit et pas une récompense !

Enfin, le dernier objectif de cette réforme du statut est « *une amélioration des supports d'information mis à la disposition des agents* » via la refonte du livret d'accueil des nouveaux agents du CMN et surtout par la création d'un guide de l'agent, qui serait une compilation de toutes les informations pratiques concernant la vie de l'agent au sein de l'établissement.

Au cours des réunions suivantes (9 mars, 16 mars, 30 mars et 11 avril), nous avons donc travaillé à la classification des métiers du CMN. L'administration nous a proposé, dans un premier temps, une classification en 4 filières (« offre du public », « technique », « administrative » et « transversale »), elles mêmes subdivisées en sous-filières. Nous avons dû batailler ferme pour revenir sur ces filières qui, selon nous, étaient totalement inadaptées et contenaient de nombreuses incohérences. Il faut dire qu'aucune réflexion ne semble avoir été menée sur le fond, la direction raisonnant uniquement en terme de métiers. Ainsi, dans le projet de l'administration, la filière « offre du public » était censée regrouper tous les métiers en rapport avec le public, on y trouvait tous les métiers de la ventes, des billetteries, de l'accueil, mais aussi les jardins et les métiers des éditions. Quels rapports ? A priori aucun. De même, leur filière « technique » contenait une sous-filière « scientifique ». Leur filière « administrative » était divisée en sous-filières ressemblant étrangement à des

directions avec notamment une sous-filière « services généraux » (!) Quant à leur filière « transversale », véritable fourre tout, on y trouvait en vrac, des métiers administratifs et toutes les fonctions d'encadrement (du directeur au chef de secteur en passant par les chefs de département, les chefs de services ou les administrateurs).

Pour la CGT, au contraire, il faut raisonner en terme de missions (de service public évidemment) qui se déclinent éventuellement via différents métiers. Pour cela, il est donc impératif de se rapprocher le plus possible voire de se calquer sur les filières des agents titulaires du Ministère de la Culture. Car il faut dire que la grande majorité des métiers que nous exerçons au CMN, existent sous une forme où une autre dans la Fonction Publique, ce qui pose très sérieusement la question du statut dérogatoire de notre établissement mais ceci est un autre débat... Par ailleurs, nous pensons que la subdivision en sous-filières n'est pas forcément pertinente voire pourrait même se révéler bloquante pour certains parcours professionnels. Nous avons proposé de remplacer les sous-filières par la notion de « spécialité », proposition qui n'a pas été retenue par l'administration.

Après plusieurs heures de discussion, nous sommes tout de même parvenus à faire évoluer ce cadre, dans un sens, nous semble t-il, plus cohérent, même si les choses sont encore loin d'être totalement réglées. Ainsi, il a été acté la mise en place de quatre filières : la filière « accueil des publics et offre culturelle » qui regroupe tous les métiers en relation directe avec le public. La filière « technique et métiers d'art » reprenant tous les métiers de l'informatique, la maîtrise d'ouvrage, la maintenance (au sens large) et les jardins. Une filière « scientifique et documentation », regroupant, comme son nom l'indique, les métiers scientifiques plus les métiers de la documentation et des archives. Exit la filière « transversale » et autre filière « encadrement » voulues par l'administration, tous les métiers administratifs seront regroupés dans la filière « administrative et fonctions supports ». Reste à classer les métiers en lien avec l'encadrement. Pour nous, il est impensable de bâtir une classification uniquement sur des fonctions hiérarchiques, c'est pourquoi nous avons demandé à ce que tous les métiers en lien avec l'encadrement rejoignent la filière administrative. La direction ne nous a pas encore répondu sur ce point.

L'établissement nous a aussi indiquer vouloir « *développer des perspectives de carrière* » via la suppression des niveaux (et de l'appellation « confirmé »- « non confirmé ») et l'allongement des parcours professionnels. Six groupes devraient ainsi remplacer les quatre actuels. Un groupe 5 réunissant les chefs de départements, et administrateurs de monuments et un groupe 6 pour les membres du comité de direction. Malheureusement, ces deux nouveaux groupes n'ouvriront aucune perspective pour les autres salariés car la direction ne conçoit l'évolution des carrières qu'au sein d'un seul groupe avec des carrières plus longues et, mathématiquement, une évolution plus lente. Tout au contraire, la CGT demande des carrières plus courtes avec une évolution plus rapide et la possibilité de passer plus facilement au groupe supérieur. Nous n'avons bien sûr pas été entendu sur ce point.

Les six groupes sont déterminés en fonction du niveau de diplôme ou d'une expérience équivalente, du niveau de responsabilité, de l'autonomie et, le cas échéant, des fonctions d'encadrement. C'est ce qu'on appelle dans le jargon administratif, les « critères classants ».

Groupe 1

Métiers réalisant des travaux dit « d'exécution » par application de consignes et de procédures. Aucun niveau de diplôme requis.

Groupe 2

Métiers dits de « techniciens » avec parfois des tâches d'encadrement. BAC +2 ou expérience professionnelle de 3 ans.

Groupe 3

Métiers de « conception » consistant

à réaliser des projets, des études en coordonnant un ensemble d'activités et de moyens avec parfois des tâches d'encadrement. BAC +3 ou expérience professionnelle de 3 ans.

Groupe 4

Métiers impliquant la mise en œuvre de projet de développement, l'encadrement et l'organisation d'une « unité » (service, département...). BAC +3 ou expérience professionnelle de 3 ans.

Groupe 5

Métiers impliquant le pilotage et la participation à la définition de la politique de l'établissement avec une large part de management. BAC +3 et expérience professionnelle de 5 ans.

Groupe 6

Métiers dont les responsabilités impliquent une grande indépendance dans l'organisation du travail. Membres du comité de direction. BAC +3 et expérience professionnelle de 7 ans.

Reste donc à aborder le répertoire des métiers. Ce documents doit rassembler l'ensemble des fiches décrivant très précisément les tâches et le niveau de responsabilités de chaque métier du CMN afin de les classer dans la future grille des salaires. Le travail sur les premières fiches de la filière technique vient tout juste de commencer, mais lors de la dernière réunion, ô surprise, les documents fournis par l'administration étaient incomplets ! Il manquait en effet pour toutes les fiches, le niveau de diplômes requis, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et bien sûr, le groupe de rémunération ! Autrement dit, nous avons dû travailler à l'aveugle en essayant de rechercher pour chaque fiche, les critères les plus objectifs possibles

permettant de classer les métiers dans la nouvelle grille que par ailleurs, nous n'avons toujours pas ! L'administration y mettrait-elle une certaine mauvaise volonté ?

De plus, à l'issue de ces discussions, nous avons constaté que la notion même de filière ne tenait pas la route. L'idée et l'intérêt de définir une filière est de pouvoir dessiner une évolution de carrière depuis la base jusqu'au sommet. Théoriquement, un agent devait pouvoir entrer dans l'établissement en groupe 1 et progresser au moins jusqu'au groupe 4 (et pourquoi pas même jusqu'au groupe 6 ?) grâce aux acquis, à l'expérience et la formation professionnelle. Ce n'est évidemment pas le cas dans les filières telles qu'elles ont été définies par la direction. Ainsi, pour de nombreux métiers (notamment les métiers d'exécution du groupe 1) les carrières seront bloquées car il n'est prévue aucun débouchés au delà du groupe 2. Au contraire, pour d'autres métiers, il n'y a aucune possibilité d'entrer, comme ont dit dans la fonction publique, « en pied de corps », puisqu'ils démarrent directement en groupe 3 ou 4.

A l'heure où ces lignes sont publiées, deux autres réunions prévues en mai ont « sauté » (officiellement pour des questions d'agenda) or, il reste les trois quarts des fiches métiers à examiner et nous n'avons toujours pas abordé l'épineuse question de la future grille des salaires. Il faut être bien optimiste pour penser que les négociations s'achèveront en juin. A moins que tout ne soit déjà décidé à l'avance... Dans ce cas, une seule solution pour imposer nos revendications : la mobilisation !

Précarité

Le plan de titularisation en 12 questions

Le 31 mars 2011 a été signé un protocole d'accord entre le gouvernement et la majorité des organisations syndicales dont la CGT. Une proposition de loi devrait être déposée d'ici l'automne et déboucher fin 2011 (mais plus probablement début 2012) sur un plan de titularisation sur quatre ans sur l'ensemble des trois versants de la Fonction Publique (territoriale, hospitalière et État.). Des négociations doivent maintenant s'ouvrir dans tous les ministères et les établissements publics afin de met-

tre concrètement en œuvre les modalités de ce plan. C'est donc dans ce contexte nouveau que s'est tenu le 5 avril dernier au Ministère de la Culture, l'observatoire ministériel de l'emploi précaire. La CGT a bien entendu saisi l'occasion pour entrer dans le vif du sujet et faire part au Ministre de nos exigences en terme de documents de travail et de calendrier afin que ces négociations se déroulent dans la transparence la plus totale, dans l'intérêt et à l'avantage des personnels.

Ainsi, la CGT a demandé et obtenu la mise en place d'un comité de suivi au niveau ministériel chargé de se réunir régulièrement pendant toute la durée du plan afin de faire le point et veiller à la bonne marche du processus. Nous avons également exigé que nous soit fourni une liste nominative de tous les agents non-titulaires (vacataires ou non) présents dans les services du Ministère ainsi que dans ses établissements publics. Ceci afin de dresser un état des lieux précis des agents potentiellement

éligibles à la titularisation au regard des critères définis par la future loi (condition d'ancienneté, types de contrat...). Le but étant d'éviter que certains agents soient « oubliés » et surtout, sans vouloir faire de procès d'intention, veiller à ce qu'il n'y ait d'ici là, aucun « dégraisage ». **Nous avons également demandé que les contrats des vacataires à temps incomplet, soient requalifiés en tenant compte des heures réellement effectuées (heures complémentaires comprises) afin que ne soit pas seulement pris en compte la quotité horaire prévu au contrat.** Enfin, Ce plan de titularisations ne doit pas non plus se traduire par une période de « vaches maigres » pour les titulaires déjà en place. Ainsi, la CGT a exigé que l'avancement des agents ne soit pas bloqué pour des raisons budgétaires. Nous avons également rappelé au Ministre ses engagements concernant un plan de repyramidage de la filière administrative.

Ceux qui ont connu le plan Sapin entre 2000 et 2005 ne seront pas dépayés avec ce nouveau plan de titularisation qui reprend des mécanismes similaires avec quelques nuances et nouveautés malgré tout. Pour vous expliquer de quoi il en retourne, nous avons tenté de répondre aux questions que pourraient se poser les agents quant aux conditions dites « d'éligibilité » à la titularisation.

Question n°1. La titularisation sera-t-elle automatique ?

Non. La titularisation ne sera pas automatique cependant des dispositifs spécifiques seront mis en place afin de favoriser l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Le protocole précise ainsi que « *des voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire seront spécialement ouvertes [...] dans les administrations et établissements publics de l'État* ». Il faudra attendre le vote de la loi et l'issue des négociations au Ministère pour connaître précisément les modalités d'accès à la titularisation. Plusieurs formes peuvent être envisagées : concours internes, examens professionnelles, recrutements sans concours... Bien entendu, nous vous tiendrons informé dès que nous aurons plus d'informations. Concernant les personnels occupant des emplois de catégorie C, ils seront titularisés en pied de corps avec reprise partielle de l'ancienneté. **Aucune condition de diplôme ne sera exigée.** S'agissant de cette catégorie de personnels, les termes du protocole précisent que « *des recrutements sans concours seront spécialement ouverts pour permettre à ces agents de basculer dans les*

meilleurs délais vers l'emploi titulaire ».

Question n°2. Ce plan prévoit-il aussi des CDIisations ?

Afin de sécuriser la situation des agents en CDD, dans l'attente de leur titularisation, il est prévu **une transformation automatique de leur contrat en CDI mais sous certaines conditions.** Il faut en effet être employé sur un besoin permanent auprès du même département ministériel ou du même établissement public (le cumul auprès de plusieurs employeurs ne marche pas.). **L'ancienneté requise pour bénéficier de la CDIisation est de 6 ans, éventuellement de manière discontinue (en cas d'interruption de contrat ou de périodes dites de « carence ») sur les 8 dernières années.** « *Cette mesure apportera une première réponse pour tous les agents employés durablement par le même employeur public, quelle que soit la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent et la nature du besoin pour lequel ils ont été initialement recrutés.* »

Question n°3. Les vacataires permanents en CDD à temps incomplet sont-ils éligibles à la titularisation ?

Les vacataires permanents au CMN ont été recrutés sur le fondement de l'article 6.1 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 pour remplir des fonctions correspondant à un besoin permanent mais qui ne nécessite pas un service à temps complet. Le taux maximum autorisé est de 70% soit 105 heures maximum par mois. **Les vacataires permanents du CMN peuvent donc prétendre à la titularisation mais, toujours sous certaines conditions.** Tout d'abord ils doivent pouvoir justifier d'une ancienneté de 4 ans à la date du concours ou du recrutement spécifique, sur une période de référence de 6 ans. Dont 2 ans au moins à la date du 31 mars.2011.

Exemple 1 : Vous avez plus de quatre ans d'ancienneté au 31 mars 2001, vous pourrez donc vous inscrire aux concours dès les premières sessions en 2012.

Exemple 2 : Vous avez deux ans d'ancienneté au 31 mars, vous ne pourrez donc pas participer aux concours organisés la première année en 2012, mais, le plan se déroulant sur quatre ans, vous pouvez continuer à cumuler de l'ancienneté et donc tenter votre chance aux sessions suivantes à compter du 31 mars 2013.

Autre condition à remplir, être employé **à temps complet ou au moins à 70%**

d'un temps plein, c'est à dire à 105 heures.

La grande majorité des vacataires permanents au CMN sont malheureusement en deçà, le plus souvent à 90 heures (voir moins !). La plupart effectuant des heures complémentaires, c'est leur quotité horaire réelle (les heures réellement effectuées) qui doit être prise en compte. Avec les heures complémentaires, un vacataire à 90 heures atteint largement le taux de 70%. Nous avons donc demandé la requalification de l'ensemble des contrats en conséquence.

Question n°4. Les vacataires permanents en CDI à temps incomplet sont-ils éligibles à la titularisation ?

Si vous avez été CDIé après 6 ans (deux contrats de trois ans le plus souvent), vous pouvez être éligible à la titularisation dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Question n°5. Et les vacataires occasionnels ? Et les saisonniers ?

Les vacataires occasionnels et saisonniers sont recrutés sur le fondement de l'article 6.2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 pour remplir des fonctions correspondant à un besoin ponctuel (remplacement maladie, congés...) ou à un accroissement d'activité. **Dans les faits, au CMN, de nombreux occasionnels sont employés toute l'année et parfois depuis de nombreuses années car ils occupent en réalité des emplois permanents laissés vacants (filrière accueil/surveillance et jardins principalement).** Cette situation est due, en grande partie, au sous-effectif conséquent à la suppression des postes dans toute la Fonction Publique (non remplacement d'un départ à la retraite sur deux entre autre...) donc, théoriquement ces emplois devraient être occupés par des fonctionnaires d'État. **Les vacataires qui sont dans cette situation sont donc également éligibles à la titularisation, dans les mêmes conditions que les vacataires permanents.**

Question n°6. Je suis contractuel au CMN en CDI et à temps complet. Est-ce que je peux être titularisé ?

Hormis les vacataires, tous les autres agents du CMN sont recrutés sur le fondement de l'article 3.2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. C'est ce que l'on appelle les emplois « **dérogatoires** ». En effet, le CMN étant un établissement public dérogatoire, il est autorisé à recruter des agents non-titulaires (des contractuels) pour exercer des missions qui incombent, selon la loi, à des titu-

lares (des fonctionnaires). Ces emplois étant par nature dérogatoires, **les agents recrutés sur le fondement de l'article 3.2 ne peuvent donc pas prétendre à être titularisés.** Pourquoi le CMN est-il dérogatoire ? Bonne question ! D'autant que la quasi-totalité des emplois au CMN correspondent à des missions de la Fonction Publique. Il n'y a donc aucune raison objective pour que notre établissement soit dérogatoire. Et pourtant il l'est ! **Dans le cadre du protocole d'accord, il est également prévu une réflexion sur les dérogations accordées aux établissements publics.** Tout n'est donc pas perdu...

Exemple 1 : Je suis caissier-vendeur en CDI à temps complet dans un monument. Je ne suis pas éligible à la titularisation.

Exemple 2 : Je suis un administratif, je travaille au siège (ou dans un monument) en CDI à temps complet. Je ne suis pas non plus éligible à la titularisation.

Exemple 3 : Je suis vacataire en accueil et surveillance dans un monument. Si j'ai les conditions d'ancienneté et la quotité horaire requises (voir plus haut) je suis éligible.

Dans tous les cas, c'est la nature du besoin et le type de contrat qui fonde ou non l'éligibilité.

Question n°7. J'étais vacataire en accueil et surveillance dans un monument parisien, j'ai été CDIé à temps complet en 2009 dans le cadre du plan de la résorption de la précarité au CMN. Est-ce que je peux être titularisé ?

Oui... et non ! En effet, les vacataires des monuments parisiens CDIés en 2009 répondent à tous les critères d'éligibilité mais leur contrat a été établi sur le fondement de l'article 3.2 il s'agit donc d'emplois dérogatoires. A l'époque ces contrats ont été faits afin de permettre aux vacataires de passer à temps plein dans l'attente de leur titularisation. Bien entendu, personne n'aurait pu prévoir en 2009 les termes du protocole signé en 2011 ! C'est pour cette raison que nous intervenons régulièrement auprès du CMN et du Ministère afin que la situation très particulière de ces agents soit prise en compte dans le futur plan de titularisation. Il faut absolument qu'un dispositif spécifique soit mis en place afin que les 39 vacataires CDIés en 2009 dans les monuments parisiens soient titularisés. D'autant qu'ils occu-

pent des emplois permanents et effectuent les missions statutaires normalement dévolues aux agents d'État de la filière accueil et surveillance.

Question n°8. Sur quel fondement a été établi mon contrat ?

Le CMN recrute ses contractuels sur le fondement de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Cette loi prévoit la possibilité de recruter de manière dérogatoire des agents non-titulaires de droit public en lieu et place de fonctionnaires censés constituer le cadre d'emploi normal dans la Fonction Publique. L'article 3.2 concerne les emplois dérogatoires de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'État et dont le CMN fait partie. L'article 6.1 concerne les emplois permanents à temps incomplet et l'article 6.2 les besoins occasionnels ou saisonniers. En tête de votre contrat figurent, ce que l'on appelle les visas qui font justement référence à la loi. Généralement, ils sont rédigés dans ce style là : « *Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984, article 6 2ème alinéa, portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'État.* ». C'est ici que vous pourrez voir sur quel fondement votre contrat est rédigé ; dans cet exemple, c'est du 6.2.

Question n°9. J'ai travaillé dans plusieurs monuments du CMN, est-ce que toute mon ancienneté est prise en compte ?

Oui, comme le précise le protocole, sont ainsi concernés les agents « *recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire d'emploi ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur* ». Par contre, vous si vous avez travaillé dans d'autres établissements publics, quand bien même ils dépendraient du Ministère de la Culture, vous ne pourrez pas cumuler toute votre ancienneté.

Question n°10. Le plan de résorption de la précarité de 2009 au CMN continuera-t-il à s'appliquer ?

Petit rappel des faits : En 2009, suite à la lutte des vacataires des monuments parisiens, un plan de titularisation sur 3 ans par recrutement sans concours avait été obtenu. 20 postes devaient être ouverts les deux premières années et fléchés sur les monuments d'Île-de-France. La 3ème année devant servir de solde de tout compte, l'objectif étant de titulariser les 39 vacataires CDIés.

Le Ministère nous a affirmé que ce plan continuera à se dérouler comme prévu. Mieux, il devrait s'inscrire dans le futur plan de titularisation. De quelle manière ? Les modalités restent à définir et nous y reviendrons.

Question n°11. J'ai plus de 55 ans, puis-je bénéficier de mesures spécifiques ?

En effet, pour les agents âgés de plus de 55 ans à la date de publication de la loi, les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un CDI seront assouplies. Leurs CDD seront automatiquement transformés en CDI dès lors qu'ils pourront justifier d'une ancienneté de 3 ans (au lieu de 6 ans) sur une période de référence de 4 ans.

Question n°12. Combien de postes seront ouverts ?

Le recrutement se fera de manière large, il n'y aura donc pas de nombre précis de postes à pourvoir. Le protocole indique que : « *Les emplois offerts à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois [...] de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste* ». Théoriquement, cela veut dire qu'il y aura autant de postes ouverts que d'agents éligibles. Cela veut aussi dire que les titularisations s'effectueront sur place.

Il faudra attendre le vote de la loi pour avoir plus de précisions quant aux modalités et au calendrier. Nous restons bien sûr très attentifs à toute évolution qui pourrait modifier ou faire évoluer les termes du protocole d'accord du 31 mars. Nous vous tiendrons informés des avancées durant tout le processus de négociations au Ministère de la Culture et au CMN.



Règlements intérieurs et de visite sacrifiés sur l'autel de l'autonomie

La DRH l'a dit : « le planning est le nerf de la guerre ». Wouaou ! Nous sommes donc en guerre. Il y a du taureau dans l'air. Vous l'avez sans doute remarqué : on doit tout négocier désormais, du congé aux journées libérées et plus à présent : c'est l'heure de vérité sur les règlements de visite et intérieur. La partie est rude et déjà bien stratégique : le Président, sous le prétexte juridique du Code du travail, nous a d'abord fait comprendre qu'il pouvait très bien se passer de ces règlements mais comme il a du cœur, il a fini par accepter de reconnaître que nous puissions avoir besoin de ces « actes » comme documents à opposer aux visiteurs en cas de comportement non acceptable de leur part. C'est cool ! Oui mais voilà, il est question des visiteurs. Et le règlement intérieur alors ? Le Président a rétorqué que la mission première du CMN était l'ouverture au public. Et nous de reprendre : oui mais il y a de toute façon une réalité : le monument. Les agents ne peuvent s'organiser qu'en fonction des contraintes imposées par les sites - sécurité, configuration des lieux, superficies ... L'ouverture au public n'étant possible que dans ce contexte. Malgré ces arguments que nous connaissons par cœur, le Président a décidé de commencer par la rédaction du document de visite. Nous prenons acte. Et fin du premier chapitre.

Ceci dit il a fallu tout de même batailler sur un point très sensible pour la direction aujourd'hui : les horaires d'ouverture au public. Plus question de les faire apparaître dans le règlement de visite : l'autonomie au CMN doit passer par la flexibilité de tout ! Ainsi l'administration pourra à tout moment avoir voix de décision sur le sujet - facile ! et changer comme elle l'entend les conditions d'ouverture des monuments. En fin de compte, ce que le Président a bien compris, c'est que ce règlement adressé aux visiteurs pouvait également servir aux agents comme document opposable à toute forme d'abus administrative ! Ainsi la méthode est parfaite ! Faire semblant de nous attribuer en toute mansuétude des sortes de « cadres » réglementaires mais en les vidant totalement des principales questions ! Moi je dis : chapeau bas ! Seulement là où on risque de se fâcher c'est que déjà lors de la première réunion

consacrée au règlement intérieur, cette même question des horaires a été balayée d'un trait ! Et puis - flexibilité oblige ! la direction a fait table rase des chapitres qui sont pourtant pour un établissement public plus que fondamentaux : l'hygiène et la sécurité (droit de retrait, registre...), les conditions d'ouverture et de fermeture - effectif minimum obligatoire et catégorie de personnels affectés à ces missions - la définition explicite du parcours de visite, les dispositions du CMN relatives aux conditions météorologiques difficiles, l'organisation du travail en cas de « nocturnes » et de « mécénats » mais encore, le volontariat sur les jours fériés, le planning perpétuel, l'obligation de l'administration de tenir à la disposition des agents un local de jour ... Autant de points que la direction semble ne pas vouloir aborder et surtout voir inscrits dans le règlement intérieur. Mais alors, que restera-t-il à ce texte ? A quoi nous servira-t-il ? A nous rappeler simplement les règles « opératoires » - dit le directeur général - autrement dit les droits et obligations - non ne riez pas ! Les horaires de service, les congés et autorisations d'absence, la tenue de travail, l'aménagement du temps de travail - tout de même ! les congés maladie etc.

Point n'est besoin d'expliquer plus avant ce que cherche aujourd'hui à faire le Président : Renforcer le CMN dans son autonomie et le pouvoir d'une gestion comme il l'entend au-delà même des règles communes. C'est stratégique ! Seulement voilà, le deuxième chapitre vient de s'ouvrir et en ce qui nous concerne, il n'est pas question d'avoir des règlements « maison » sans coordination avec le Ministère. Il n'est pas question de minimiser la sécurité et les conditions de travail sous le prétexte qu'elles contraignent à moins de fréquentation. Il n'est pas question d'ouvrir et de fermer les monuments ainsi que d'augmenter leur amplitude horaire ou de multiplier les « mécénats » en journée ou en soirée sans une stricte définition des effectifs obligatoires. Il n'est pas question d'effacer l'importance des fonctions statutaires en matière d'accueil et de surveillance pour l'ouverture des monuments et l'accueil des publics. Il n'est pas question de passer outre nos responsabilités relevant de

la surveillance et de la sécurité en négligeant d'inscrire de manière explicite le périmètre du parcours de visite que nous devons couvrir. Il n'est pas question de ne pas rappeler la base du « volontariat » sur les jours fériés et au-delà de nos 22 dimanches. Il n'est pas question que nos rythmes de travail puissent être adaptés aux nécessités de service afin de remédier au problème récurrent du sous-effectif* - le planning perpétuel avant tout ! Et il n'est pas question que l'administration fasse « déménager » les agents de leurs locaux sous le prétexte que la Présidente a souhaité développer les prestations « de luxe » en marge de la visite telles que l'hôtellerie ou le mécénat. Si le CMN** a besoin d'espace pour répondre à ces nouvelles et troublantes activités, ce n'est pas aux agents d'en faire les frais ! A vrai dire, les agents n'ont déjà plus de moyens pour correctement exercer leurs missions premières et pourtant, ils sont présents tous les jours auprès du public et disposés à le servir !

Nous lutterons pour nous faire respecter sur tous ces points.

Et plus encore, si il nous faut montrer les dents ...

Prochaine réunion sur le règlement intérieur : le 26 mai prochain.

*C'est aussi ce que vivent, nous le savons, nos collègues de l'administration

**Établissement public administratif placé sous tutelle du Ministère de la Culture et de la Communication.



CTP du 3 mars 2011

Changement d'horaires Bussy-Rabutin et Cluny

Le changement d'horaires de Bussy-Rabutin consiste à ouvrir dorénavant le monument le lundi, et d'étendre l'ouverture jusqu'à 13h du 15 mai au 15 septembre (actuellement le monument est fermé entre 12h et 14h toute l'année). Ces changements ont pour but de « synchroniser » ce site du CMN avec deux autres pôles culturels de la région : le Centre d'interprétation d'Alésia et l'Abbaye de Fontenay, sachant qu'un « pass » permet aux visiteurs de découvrir ces trois « monuments ». Les personnels ayant été consultés sur la question et n'étant pas opposés, dans leur grande majorité à ces changements, la délégation CGT s'est prononcée « pour ». Toutefois elle a tenu à alerter la DRH sur le cas particulier d'un agent qui ne pourra travailler le lundi et a demandé à la DRH de se rapprocher de cet agent afin qu'il ne soit pas lésé par cette modification.

Vote : Pour à l'unanimité

En ce qui concerne Cluny, c'est très différent ! Les personnels se sont massivement prononcés contre les changements proposés. Une pétition a même été envoyée au Président du CMN, signée par une forte majorité des agents. Ces changements d'horaires sont par ailleurs liés à la modification du circuit de visite et les personnels ont eu le sentiment de ne pas être assez consultés sur tous ces sujets. Par conséquent l'administration est invitée à revoir sa copie, en concertation avec les personnels. Le CTP ne s'est donc pas prononcé sur cette modification, qui est reportée au CTP de juin.

Nouvelle organisation du service photo

Tout d'abord, ce point était soumis au CTP pour avis et non pour information. Cependant à la vue du peu de document qui nous étaient fournis dans ce dossier, il était bien difficile de se prononcer sur un sujet aussi délicat. Le service photo du CMN a deux missions principales : assurer la couverture photographique des monuments et des collections du CMN, pour des publications... Mais aussi, assurer la diffusion de ces photos, pour des produits dérivés, des scientifiques, des particuliers... De la manière dont cette nouvelle organisation est présentée

on a l'impression qu'il s'agit plus d'un projet commercial que scientifique. Le CMN s'en défend disant que ce service est au sein de la direction scientifique. De plus, un gros travail de numérisation est actuellement en cours pour toutes les photographies que possède l'établissement, ce qui permettra de protéger et de sauvegarder ces fonds. Le président de l'établissement ne cache pas sa volonté de faire du service photo une vitrine du CMN. Les organisations syndicales (CGT, CFDT) ont regretté l'absence que les fiches de postes ne soient pas jointe au dossier, elles regrettent aussi que la concertation des personnels se soit faite par secteurs et pas en regroupant tous les personnels ce qui leur auraient permis d'avoir une vue d'ensemble de ce projet. Devant toutes ces interrogations et le manque de réponses claires les organisations syndicales ont décidé de ne pas prendre part au vote.

Suivis des points des précédents CTP

Les deux règlements intérieurs des commissions règlement intérieur-visite et commissions formations ont bien été validés. Quelques modifications ont bien été apportées au catalogue des formations. Les comptes-rendus des réunions concernant la réorganisation des services-généraux ont bien été transmis aux organisations syndicales. A Carcassonne, les heures laissées vacantes par le CAC qui a démissionné ont été réparties entre les autres CAC, en attendant leur intégration au statut. La revalorisation de la prime des dimanches pour les vacataires permanents aura bien lieu mais comme son coût n'était pas prévu au budget prévisionnel 2011, ce sera fait en 2012. En ce qui concerne le synopsis des visites guidées, on en reparlera au CTP de juin car un nouveau directeur est arrivé à la direction du développement culturel et des public (DDCP) et il faut lui laisser le temps de se pencher sur la question. Les menus travaux d'amélioration des conditions de travail à la billetterie de la Conciergerie devaient être fait au printemps. On verra au prochain CHS-Paris (le 12 mai).

Bilan de l'audio-guidage

Un bilan oral nous est rapidement présenté. Ce que l'on peut en retenir : en moyenne, 6.73% des visiteurs utilisent les audio-guides. Sept nouveaux monuments vont proposer des audio-guides

en délégation de service public (cela signifie que c'est un prestataire privé qui vient sur le site les louer). Un système de visio-guide a été mis en place à Brou et Saint-Denis, pour les malentendants, mais ce système ne rencontre pas le succès escompté.

Points inscrits à l'ordre du jour à la demande de la CGT

Situation de l'emploi et précarité au CMN

La CGT relance à chaque CTP du CMN la question de l'emploi et de la précarité. Le 11 mars prochain, un observatoire doit se tenir à nouveau après des mois d'annulation des réunions et un silence radio abyssal. Sur les 39 CDI signés dans le cadre du plan de déprécarisation, 3 titularisations seulement ont été effectives. Pas suffisant, loin s'en faut ! pour espérer pouvoir sortir du sous-effectif de plus en plus important dans les monuments et résorber largement la précarité des personnels vacataires au CMN. Nous avons rappelé également que lors des négociations qui se sont tenues durant le mouvement de grève des agents du Ministère de la culture en décembre 2009, le CMN s'était engagé à traiter la précarité tant à Paris que dans les monuments de province. Heureux collègues en région ! Bientôt ce sera votre tour ! Attendez, il ne faut pas rêver ! Nous constatons aussi que les conditions d'embauche des vacataires occasionnels et saisonniers se dégradent et n'en finissent pas de précariser d'avantage les agents concernés : des contrats au mois, des heures à minima, des poignées d'heures en dessous du seuil autorisé (pas moins de quatre heures) dans certains monuments... Bien sûr la Direction des Ressources Humaines affirme que sa politique sociale tente toujours d'améliorer les conditions de recrutement et les conditions de travail de tous les agents au CMN et se préoccupe grandement des questions de précarité. Suite au prochain recrutement sans concours...

Organisation du travail sur les sites de Glanum, Montmajour et Fort Saint-André

C'est un fait que personne ne pourra discuter. Nul ne peut se placer au-dessus des lois. Eh bien si... Voilà que loin de Paris entre les Alpilles et le Rhône,

des agents sont tous les mois invités à passer outre les règles et les textes pour répondre au douloureux problème du sous-effectif : JL anticipés (quel texte fait donc référence à cette obligation de poser un JL par mois ?), permutation des dimanches (et le planning perpétuel alors ?), quasi refus d'accepter des congés en fin de semaine, des JL ou des RF hors vacances scolaires ! Ah bon ? Nous prendrons donc du repos pendant les périodes de grande fréquentation ... Sans blague ! Voilà où nous en sommes aujourd'hui à force de re-structuration et de coupes sombres à tous les niveaux des moyens financiers et des moyens humains ... On prend ses aises sur les applications des 35 heures et on se joue des lois : des lois qu'on interprète au gré des besoins, des nuances subtiles apportées aux directives générales et les sempiternelles reproches aux agents de prendre toujours leurs congés à des périodes impossibles - en basse saison ! Aussi bien la question fut posée à la Direction des Ressources Humaines, de savoir si les directives venaient du siège, la réponse : non certainement pas ... Ah bon ? ...

Les heures dites « mécénat » dans certains monuments

C'est parti ! La ressource domaniale au CMN bat son plein. On loue les monuments comme sur les plages, les touristes louent les transats ou les scooters des mers - séquence frisson ! Bon évidemment, ce ne sont pas les *congés payés* qui actuellement s'emparent des monuments. Plutôt des marques ... Et à coup de convention vite passée avec le Siège. On ne sait plus trop par ailleurs si

il s'agit de mécénat ou de location domaniale, et ceci pour une occupation régulière d'une partie voir de la totalité d'un site - et en journée s'il vous plaît ! Ainsi à Vincennes, à l'Arc de Triomphe et plus récemment au château d'Angers ! Pour ce monument, la convention a été passée auprès d'une marque d'alcool - bonjour la charte ! Mais plus juteux encore, cette entreprise fameuse du Maine et Loire - hic ! s'offre en plus de l'occupation d'une partie du château non ouverte aux visiteurs, la visite de *l'Apocalypse* ... accompagnée d'un guide. Deux conséquences à cela : le guide est un agent d'accueil. Autrement dit la dite marque ne le paye pas. Donc pas d'heures supplémentaires pour l'agent qui est de toute façon inscrit sur le planning de la journée. Et remplacé par une vacation ? Alors là nous avons une question : la convention précise que le « forfait » inclut la visite *guidée* de *l'Apocalypse* ! Et depuis quand la mission des agents en visite commentée est-elle « achetée » par les visiteurs et par conséquent *vendue* par le CMN ? Marché conclu !

Mise en place des organigrammes normés dans les monuments : bilan et constat

Nous partîmes par un temps découvert. Un temps de promenade vers de nouveaux horizons. Un temps de touristes. C'était en 2010 à l'annonce de la mise en place des organigrammes normés. Aujourd'hui, quelques averses viennent perturbées notre escapade au pays de l'encadrement : les organigrammes ont tout bouleversé sans vraiment répondre aux problèmes récurrents de l'organisation des équipes et notamment en

matière de sous-effectif et de manque de vacations. A vrai dire, nous étions dès le début très sceptiques quant à l'efficacité de ce nouveau système. Preuve en est aujourd'hui : le seul souci étant au final de hiérarchiser considérablement les équipes, une kyrielle de postes d'encadrement intermédiaire sont venues renforcer les effectifs au détriment des moyens de terrain - matériels et humains - qu'attendent toujours les agents pour exercer au mieux leur mission d'accueil. C'est la première fois que ce point est abordé en instance avec la Direction des Ressources Humaines. Nous reviendrons donc certainement sur ce sujet très prochainement.

Les formations professionnelles en région

Discuté et vu déjà à l'occasion des CHS, les formations professionnelles en région ont du mal à voir le jour. Pour quelles raisons. Personne ne sait vraiment et surtout pas l'administration ! Pourtant bien des agents se sont eux-mêmes occupés de prendre contact avec des organismes afin de préparer en amont des possibilités de stages de sécurité notamment ou de langues étrangères dans leur résidence administrative. Les dossiers ont été transmis à leur hiérarchie locale et envoyés au service formation du Siège ... Non ? Oui ? Pourquoi n'y a-t'il eu quasiment jamais de suite ? L'administration s'est engagée à fournir un réel effort pour permettre la création de ces formations « déconcentrées » et répondre ainsi sur ce sujet aux souhaits des nombreux agents concernés.

CHS-Sud-Ouest du 7 avril 2011

A cause des nombreux reports de dates, le précédent CHS Sud-Ouest s'était tenu le 13 janvier 2011 soit à peine trois mois avant celui-ci. Le délai réglementaire entre deux CHS étant de six mois, forcément, il n'y aura pas grand-chose de neuf depuis la fois précédente ! Le responsable Hygiène et sécurité a rappelé que le thème actuellement travaillé par les ACO est celui de la manutention et que pour avoir une réflexion commune avec le groupe de travail Ambiance Thermique, ils plancheront dorénavant sur cette thématique.

Les Tours de la Rochelle, le local technique d'abord, les agents après...

Un peu plus d'un an après la tempête Xynthia, où en est-on ? Sur la Tour de la

Lanterne, le sas vitré de l'entrée a connu quelques améliorations (calfeutrement, frein porte, pose gâche sur serrure). A la Tour Saint-Nicolas, le sol de la salle capitulaire a été nettoyé et les pierres protégées. Enfin sur la Tour de la Chaîne, qui est sans doute celle qui a le plus souffert de la tempête, beaucoup de choses restent à faire. Le comptoir remonte bien au premier étage, mais il faudra refaire la borne d'accueil. Il faudra installer un chauffage efficace pour le caissier et penser à aménager un poste chaud également pour les agents d'accueil présent eux aussi dans cette salle. Autrefois (lorsque le comptoir était déjà à ce niveau) une petite salle dite « chambre de la herse » attenante à la salle de comptoir-billetterie servait à cela. Les représentants

CGT ont donc demandé à l'administration que les murs de cette petite pièce soient purgés rapidement, afin que cet espace puisse être chauffé et que ce poste soit prêt pour l'hiver prochain. Mais si cette solution semble la meilleure pour les agents sur le terrain, il n'en va pas de même pour l'administration à Paris, qui envisage de faire de cet endroit le local technique ! Par ailleurs, les représentants du personnel ont alerté la direction du CMN sur la présence régulière de toxicomane dans une partie très mal éclairée près du monument, et laissant des seringues au sol, à proximité d'un espace fréquenté par des enfants (lors de locations domaniales où d'ateliers pédagogiques). Il a été demandé à ce que le CMN se rapproche soit de la municipalité, soit

d'une société spécialisée de ce genre de nettoyage, afin de prémunir rapidement, tous les agents et le public d'un danger potentiel. De plus cette zone devra être mieux éclairée afin de décourager ces pratiques.

Site archéologique de Montcaret, les moustiques d'abord, les agents après...

Au dernier CHS-Sud-Ouest, l'ACMO du monument avait vivement alerté l'administration sur la situation des plus alarmantes sur ce site : infiltrations d'eau par le toit à cause de chenaux bouchés mais aussi infiltration d'eau souterraine, surtout au niveau du Triclinium. L'eau est présente partout, jusque dans les bureaux, à proximité des câbles électriques, il a fallu parfois plusieurs jours avant que l'eau stagnante ne disparaissent laissant ainsi le temps aux larves d'insectes (moustiques et autres) de se développer tranquillement ! Bon d'accord, le thème de la saison culturelle cette année, au CMN c'est monuments et animaux mais quand même ! La veille du CHS nous apprenons qu'en plus de tous ces désagréments sérieux, comme si tout cela ne suffisait pas, une partie de la toiture en cuivre du monument venait d'être volée ! Il était prévu que la DMO se rende sur le site le lendemain du CHS, la suite donc au prochain numéro...

Site archéologique de Sanxay, le tracteur d'abord, les agents après...

A Sanxay on ne comprenait plus rien des travaux d'un ancien logement de fonction qui devait être transformé en local de jour, ateliers du patrimoine... Travaux commencés depuis près de deux ans, plus ou moins suspendus, on ne sait plus comment cet espace sera agencé... et finalement nous apprenons lors de ce CHS que ce bâtiment est situé sur une parcelle de terrain dont une partie appartient à une association. Il aurait été question pendant des années que cette association cède gracieusement ce terrain au CMN, terrain sur lequel devait aussi être construit l'abri de jardin servant à ranger le matériel des jardiniers, y compris le tracteur. Or, il se trouve qu'aujourd'hui, ladite association serait revenue sur ses promesses et le CMN ne pourrait plus bénéficier comme il l'entendait de ce terrain. Du coup, plus de travaux dans le logement de fonction et surtout, ô misère, plus d'abri pour le tracteur, ce qui a semble-t-il profondément affecté notre nouveau Directeur Général, qui nous a alors avoué adorer les tracteurs ! Alors ça si ce n'est pas un scoop encore plus fort que ceux des

magasins people, je ne m'y connais pas ! Oui, Monuments Infos ne reculera devant rien pour vous donner toute l'actu brûlante du CMN !



Tour Pey-Berland

Le réseau informatique endommagé par la foudre a été réinstallé. Une vérification sera faite des murs du monument pour voir s'il ne s'y cache plus de tige de métal pouvant attirer la foudre, comme se fut le cas voici quelques mois. Le monument devrait être fermé au public cet automne, afin de refaire dallage du sol de l'accueil, d'installer des sanitaires à l'étage (comme le demandaient les agents) et peut-être de poser un éclairage de sécurité dans l'escalier. Un nouveau filet anti-suicide, du même type que celui qui a été posé sur les hauteurs de Notre-Dame de Paris voici quelques années, devrait être installé prochainement.

Les grottes des Eyzies : Font-de-Gaume

Alors qu'au précédent CHS (il y a donc 3 mois) nous apprenions que le projet de faire le nouvel accueil dans la « maison Huguet » de l'autre côté de la route était abandonné, au profit d'une nouvelle construction près de l'actuel accueil, voilà que cette fois-ci on nous dit que toutes les solutions sont possibles et que rien n'est abandonné !!! Bon, cette année nous n'en sommes de toutes façons qu'au stade de l'étude de programmation, suivit d'une étude de projet en 2012, et si tout va bien de travaux fin 2012 ! Décidément, cela va faire plus de 15 ans que l'on parle d'un nouvel accueil à Font-de-Gaume. Il va finir par devenir l'Arlésienne de ce CHS !

Les grottes des Eyzies : Les Combarelles

Mise aux normes du réseau électrique et assainissement des sanitaires supprimant ainsi les odeurs nauséabondes signalées au précédent CHS.

Les grottes des Eyzies

Les abris du Poisson et du Cap Blanc se sont vu doté d'une station climatologique.

Château de Castelnau-Bretenoux

Nous avions signalé à plusieurs reprises la dangerosité des parapets trop bas. Finalement après visite de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité, nous apprenons que 180 mètres de parapets sur les 500 mètres existants devraient être sécurisés. Pour cela trois possibilités seront envisagées : un décaissement de 20 à 60 cm, une lice ou la pose d'un garde corps. Les parties hautes de la Tour Marinette seront restaurées à l'automne car une gargouille menaçait de tomber. L'installation électrique a été mise en conformité et tout est en règle au niveau de la détection incendie.

Château de Montal

Un espace d'accueil provisoire, fermé, chauffé et sécurisé sera installé à l'entrée du corridor. Il sera réalisé sur le modèle de la future boutique-billetterie de Notre-Dame. L'installation électrique est vétuste et obsolète et il faudrait installer une détection incendie inexistante.

Château d'Assier

Il avait été question au précédent CHS de déplacer le coffre-fort. Finalement, après concertation avec le personnel il est apparu que ce n'était peut-être pas l'idée la plus pertinente, donc il restera où il est mais sera caché de la vue du public par une jolie menuiserie. A propos de menuiserie, il y en aurait beaucoup à revoir dans le château, notamment au niveau des volets dont certains tombent !

Château de Puylaugue

Le mur de l'ancienne grange a été consolidé. Une VMC a été installée dans les sanitaires. Toujours pas de local de jour en projet. Un aménagement doit être fait de l'étage du château et on réfléchira ensuite à l'emplacement d'un local de jour.

Abbaye de Beaulieu-en-Rouergue

Une ouverture facilitant le passage des agents depuis le parking vers le monument a été créée. Les murs et le plafond du local de jour ont été repeints et le local a été remis aux normes électriques.

Villa gallo-romaine de Montmaur

Il semblerait qu'il y ait eu une amélioration de l'accès à la remise du jardinier située dans le village (on est contents pour le tracteur s'il y en a un !) mais personne n'a pu répondre à nos questions. On ne peut donc rien dire de plus sur ce monument.

Château de Gramont

Elaboration d'un programme d'amélioration des locaux du personnel et d'aménagement des toilettes publiques, suite à la fermeture d'urgence des toilettes dans le local appartenant à la mairie car celui-ci menaçait de s'écrouler ! Mais ce projet ne verra pas le jour tout de suite car nous n'en serons qu'à l'élaboration du cahier des charges au moment du prochain CHS.

Château de Oiron

Une étude est en cours quant à la restauration et l'aménagement des communs en ateliers pédagogiques, salle d'exposition, réserves, ateliers de maintenance... Petit rappel : il est interdit de fumer dans l'enceinte du monument...

Abbaye de Charroux

Comme nous vous le relations lors du compte-rendu du précédent CHS, c'est retour à la case départ pour l'accueil de Charroux. En ce qui concerne la grille d'enceinte du monument, elle n'est toujours pas installée car elle serait en partie sur un terrain de la mairie et cette-dernière fait trainer les choses ! En attendant, de petits aménagements sont faits dans les bureaux : amélioration phonique du système de vidéosurveillance, création d'étagères au fond d'un couloir, isolation du plancher sous le bureau...

Cloître de la Cathédrale de Bayonne

Il est prévu de vérifier les installations électriques, ainsi que le paratonnerre, et de poser une main courante dans l'escalier menant à la salle de maîtrise.

Cavité et gisement archéologique de Pair-non-Pair

Des talkies-walkies équipés d'un système de protection de travailleur isolé ont été fournis aux agents. Les convecteurs du bâtiment d'accueil ont été changés.

Château de Cadillac

Le sanitaire du bureau de régie a été changé et une VMC installée. Toutes les peintures du circuit de visite contenant du plomb seront décapées.

Abbaye de la Sauve-Majeure

L'éclairage de l'accueil sera revu (lampes et réglettes des vitrines d'expositions).

Prochaine visite CHS à Montcarret



CHS Nord, Ouest, Île-de-France du 17 mars 2011

Au cours de ce CHS, la délégation CGT a demandé une modification de l'ordre du jour afin de pouvoir mettre en lumière certains monuments qui, selon nous, devaient faire l'objet d'une attention toute particulière. Ainsi, nous avons demandé à voir en premier les dossiers du domaine national de Saint-Cloud, du château de Pierrefonds et du château d'Angers, non pas que les problèmes rencontrés dans les autres monuments étaient de moindre importance, cependant, la situation est telle dans ces trois

sites qu'il nous est apparu indispensable de les traiter en priorité.

Procès verbal de la séance précédente
Approuvé à l'unanimité

Dossier Monuments

Domaine national de Saint-Cloud

Les pare-soleil et les plexiglas des guérites de péages ont été remplacés, le chauffage et la climatisation ont été remis en état (il était temps !) et l'appel d'offre pour l'intervention sur les barrières a

été lancé. Il faut dire qu'au moment de leur installation ces barrières avaient été montée à l'envers, ce qui est toujours très pratique, il s'agit donc de les remettre à l'endroit ! De très lourds (et indispensables) travaux de voirie ont commencé cet hiver et se prolongeront sur plusieurs années. La dépose des verrières des serres devait commencer en avril. Concernant la veille pompe à essence, le problème devrait être traité en même temps que celui des ateliers dont le projet doit être relancé. Toutes ces questions ont leur importance mais si nous avons décidé

d'aborder Saint-Cloud en premier, c'est bien sûr pour parler de la situation de souffrance au travail subie par plusieurs

**Vote : Pour CGT et CFDT
Contre administration**

Souffrance au travail au CMN



L'administration n'entend rien, ne voit rien, ne dit rien !!!

agents. Depuis plusieurs mois, la CGT ne cesse d'alerter l'administration du CMN par tous les moyens. Les agents sont en effets victimes d'un management brutal et de multiples pressions qui rendent leurs quotidiens invivables. Instrumentalisation du planning, refus de congés, remise en cause du planning perpétuel, permutations de services autoritaires, délais d'affichages tardifs, refus du séquençement, inégalité de traitement entre agents d'un même service, organisation défaillante, manque de moyens et d'effectifs, intimidations (convocation d'un seul agent face à plusieurs responsables hiérarchiques), multiplication hors normes des notes de service, rappel à l'ordre brutal au moindre écart, flicage, violence verbale, propos vexatoires... Voici ce que vivent au quotidien de nombreux agents du domaine de Saint-Cloud. Mais qu'on se rassure, pour l'administration il s'agit là d'un mode de fonctionnement normal ! Après plus d'une heure de débat stéril durant lequel l'administration n'a cessé de nier l'évidence, la CGT a imposé par vote, l'organisation d'une inspection menée par l'IHS (Inspecteur Hygiène et Sécurité) et la médecine de prévention du Ministère.

L'avis a donc été adopté à la majorité. Depuis la tenue de ce CHS, l'administration nous a indiqué par courrier que cette inspection ne serait pas diligentée. Néanmoins, elle a implicitement reconnu la situation de souffrance au travail à Saint-Cloud en ordonnant un « audit interne » qui sera mené par la DRH. Affaire à suivre donc.

Château de Pierrefonds

D'importants travaux sur la circulation générale des eaux et les installations sanitaires sont prévus pour 2011. Cependant, nous avons surtout voulu attirer l'attention de l'administration sur les conditions de travail dans le nouvel accueil/billetterie/comptoir. Aménagé dans le bâtiment dit « la réserve Monduit » à l'entrée du château, cet espace a été aménagé il y a maintenant un an et demi et inauguré à l'occasion des journées du patrimoine en septembre 2009. Alors que les personnels ont été installés rapidement à leurs nouveaux postes de travail, les travaux n'ont jamais été terminés. En effet, par manque de puissance électrique, la dalle chauffante qui aurait dû permettre de chauffer l'ensemble n'a pas été mis en service. Pour quelle raison ? Le raccordement électrique n'a pas été programmé au moment

des travaux et il a fallu lancer une nouvelle opération nécessitant l'autorisation des services de l'État (DRAC) qui ne l'a pas donnée immédiatement. De plus, la cheminée qui aurait dû servir de ventilation naturelle a été obturée pour les travaux sans être débouchée par la suite; un oubli sans doute ? De même, les archères percées dans les murs à l'origine, ont été pour partie fermées par des fenêtres, sans possibilité de les ouvrir. Le concepteur du projet a sans doute oublié le climat particulièrement humide de la belle forêt picarde où est situé le monument ? Sans chauffage ni ventilation, les murs se sont gorgés d'eau de pluie qui ruisselle depuis le toit végétalisé et l'humidité a envahi le bâtiment avec des taux de 70 % voir 80 % certains jours alors que la norme se situe autour de 60 % ! Résultat : les parois suintent, la pierre s'effrite, on observe des chutes de salpêtre et autres poussières, le mobilier est pourri par la moisissure... pour pallier au problème, l'administration a fait acheter un groupe électrogène au fioul qu'elle a eu la bonne idée d'installer sur le toit du bâtiment afin d'alimenter un chauffage d'appoint, un soufflant qui n'a d'autre utilité que de disperser germes et moisissures ! Et pour rétablir la ventilation naturelle, il est demandé aux agents d'ouvrir les portes en grand, été comme hiver ! Cerise sur le gâteau, des sanitaires ont été installés, mais il n'y a ni évacuation ni eau courante ! La situation pourrait prêter à sourire si la santé des agents n'était pas en jeu, la médecine de prévention a d'ailleurs établi une relation directe entre l'humidité ambiante et les troubles dont souffrent certains agents. La CGT a donc fait voter une visite d'inspection sur place, en présence de l'IHS, de la DMO, de la médecine du travail et des représentants du personnel.

Vote : Pour à l'unanimité

Cette visite a eu lieu le 22 avril dernier et fera l'objet d'un rapport présenté au prochain CHS. Depuis, la cheminée a été débouchée, un déshumidificateur installé et l'humidité a sensiblement diminué, même si les taux observés restent tout de même au dessus des normes (69-70 %). Des travaux sont prévus cet été (livraison pour mi-septembre) afin de réaliser le raccordement électrique qui permettra enfin de mettre en service la dalle chauffante, (espérons qu'elle soit en état de fonctionner !). Il a également été prévu la pose d'un drain au pied du mur le plus humide afin de faciliter l'évacuation des eaux de pluie. Enfin, il a été acté d'analyser des prélèvements effectués sur

les murs pour vérifier qu'aucun germe toxique ne se soit développé et adapter le traitement de la pierre en conséquence.

Château d'Angers

Certes, il y a quelques avancées au château d'Angers : porte d'accès de la tour 6, diagnostic plomb dans les peintures et les couvertures, réfection de l'armoire électrique de la chapelle, réfection des sanitaires du point d'infos, remise en état des portes de l'accueil... ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème ! Et ils sont nombreux ! Sur le logis Royal détruit par un incendie en janvier 2009, les causes n'ont jamais été élucidées, du moins officiellement... Après de multiple demande et un an et demi après, le rapport d'enquête nous a enfin été transmis. Il semblerait que l'incendie, d'origine électrique, ai été provoqué par l'échauffement anormal d'un câble. Bien entendu, nous y reviendrons au prochain CHS. Une étude sur le transport du matériel utilisé pour les locations domaniale (chaises, tables...) a, semble t-il, été abandonné, ce qui est bien dommage car il y a eu récemment un accident de service directement lié à cette question. Le problème des bancs, non éclairés, dans la galerie de l'Apocalypse n'a toujours pas été résolu malgré tous les signalements qu'ont pu faire les agents. Des accidents continuent donc régulièrement à se produire (chutes). La recherche de ressources propres n'a décidément plus de limites au CMN, nous avons en effet dénoncé de nouveau l'occupation d'une des tours du château par l'entreprise « Cointreau » qui, non contente d'user et d'abuser des services de l'administration pour organiser des visites « privées » pour ses clients, propose également des dégustations d'alcool dans l'enceinte du monument ! Qu'importe, l'administration pourra toujours « s'acheter » une bonne conscience en promouvant la « charte alcool » et faire de la prévention en matière d'addictions et d'alcoolisme. La limite a-t-elle été franchie ? La CGT répond oui ! Enfin, il y a quelques années en arrière, l'équipe du château d'Angers a connu elle aussi une grave situation de souffrance au travail. L'histoire serait-elle en train de se répéter ? Il semblerait qu'il y ait deux poids deux mesures parmi les personnels de certains services et un mal-être de plus en plus inquiétant semble se développer. Dans tous les cas l'administration est prévenue et devra prendre toute la mesure du problème avant que la situation ne dégénère...

Maison de Georges Clemenceau

Suite à la tempête Xynthia en février 2010, la bâtiment d'accueil et le jardin ont été très durement endommagés, si bien que la programmation des travaux prévue a dû être totalement chamboulée et tous les projets d'aménagement remis à la Saint Glin-Glin ! Au dernier CHS, la CGT était fortement intervenue afin que ce monument sinistré ne tombe pas dans l'oubli, mais à part les travaux d'urgence (nettoyage des locaux, réinstallation des agents, remise en état du jardin) rien n'a été fait.

Mont-Saint-Michel

Le projet de location d'un nouvel entrepôt a finalement été abandonné, des travaux devraient donc être entrepris afin d'améliorer les conditions de stockage. De plus, une réserve tampon devrait être aménagée à proximité du monte charge qui permet de alimenter le comptoir. La sécurité au niveau du treuil devrait être renforcée et diverses préconisations du rapport de l'ergonome (dit « rapport Josse ») devront être mise en œuvre afin d'améliorer la logistique d'acheminement des colis. Suite à l'inspection qui a eu lieu l'année dernière, d'importants efforts de rangement des espaces encombrés et d'archivage ont été réalisés. La réfection de la terrasse aux canons est actuellement en cours et a nécessité une modification substantielle du parcours de visites. Le capitonnage de la porte de la régie est prévu dans le courant de l'année. La mise en lumière des escaliers du cœur sera réalisée prochainement. Sur les travaux à venir, ils concernent essentiellement la mise aux normes de la sécurité incendie, le réaménagement des locaux administratifs et le reprise de l'étanchéité des vitraux. Enfin, 2012-2013 devrait voir aboutir le vaste projet de réaménagement de l'accueil/billetterie/comptoir de ventes. L'administration en est toujours au stade de la réflexion mais les futurs travaux devraient prendre en compte les problèmes liés à la protection des espaces de circulation, le confort thermique et l'isolation phonique des postes de travail.

Château de Carrouge

Des robinets thermostatiques ont été posés dans la salle de jour et les aménagements de placards réalisés. Les agents ont enfin pu suivre la formation au maniement des extincteurs. Les travaux de consolidation des sols sur le parcours de visites sont prévus dans le semestre par contre, le remplacement des poutres du pont d'accès à la cours devient urgent. La redistribution des espaces de

travail est toujours à l'étude, le concepteur devait être recruté en avril.

Maison d'Ernest Renan

Suite à la dernière visite d'inspection, les produits inflammables stockés au sous-sol ont été retirés. Un devis a été demandé afin de renforcer la sécurité incendie. L'aménagement et la mise en peinture du bureau sont prévus dans les semaines à venir.

Carnac

Un sanitaire pour le public handicapé a été aménagé dans la Maison Bleue. La porte d'entrée et le volet de la salle de réunions ont été changés, des travaux ont aussi été effectués au niveau des sanitaires des personnels (pose d'un lave-mains et changement de porte). La mise aux normes électriques a été effectuée dans la Maison des Mégalithes mais toujours aucune date sur le projet de réaménagement. Aucune nouvelle non plus de la reconstruction de l'atelier. Concernant le sol du hangar, l'IHS préconise dans son rapport, la mise en place d'une dalle de béton.

Locmariaquer

Le portail d'accès de service vient d'être changé ce qui ne résout absolument pas les problèmes de circulation qui se posent toujours notamment pour les livraisons et les véhicules équipés d'une remorque. Au niveau du bâtiment d'accueil, le chauffage (un soufflant) situé près des caisses est si bruyant que les agents en sont littéralement assommés en fin de journée. De plus les projections de poussière provoquent des phénomènes d'irritation des yeux. Pour l'administration, tous ces problèmes seront résolus avec le projet de réaménagement prévu avec l'extension du bâtiment d'accueil, autant dire que ce n'est pas pour tout de suite ! D'ailleurs aucun élément de calendrier ne nous a été fourni. Le cheminement de circulation autour du monument est très détérioré, l'eau s'accumule et stagne à l'entrée du dolmen ce qui occasionne très régulièrement des chutes de personnes. Un géomètre devrait intervenir prochainement afin de revoir le plan d'ensemble avant d'envisager des travaux.

Cairn de Barnenez

Le local des agents a été repeint, Par contre, rien de neuf sur les ambiances thermiques : il fait toujours trop froid en hiver et trop chaud en été. Le chauffage installé au niveau du plafond est inadapté et inefficace (d'ailleurs le thermostat semble défectueux) et les portes d'accès du bâtiment sont mal isolées.

L'administration s'est engagée à installer des chauffages d'appoint durant l'hiver dans l'attente du réaménagement de l'accueil. L'unité centrale de la caisse informatique est toujours aussi bruyante, pour l'instant aucune solution n'a été proposée. Les collègues qui s'occupent des visites guidées sont quant à eux exposés aux intempéries (puisque ils travaillent en extérieur) et pour le moment rien n'est prévu pour aménager un ou plusieurs abris sur le circuit de visite.

Colonne de la Grande Armée

Les problèmes d'infiltration d'eau dans les réserves ont enfin été résolus et l'étanchéité du bâtiment a été totalement refaite. Le garde corps au sommet de la colonne a été rehaussé. Le monument est à l'heure actuelle toujours fermé au public mais ça réouverture ne saurait tarder. C'est du moins ce que nous a affirmé l'administration... il y a déjà un an !

Cathédrale d'Amiens

L'assainissement de la cave du pavillon Viollet-le-Duc a été réalisé en prévision de son futur aménagement. A part ça, pas grand chose n'a bougé, il faut dire que les services de l'État (STAP), toujours maître d'ouvrage des cathédrales, ont eu quelques soucis d'organisation dernièrement : merci Chorus (nouveau logiciel pour la mise en paiement des fournisseurs, qui est loin d'être au point...), du coup, les travaux avancent encore moins vite que d'habitude. Quant aux collègues postés sur le circuit de visite il ont les mêmes problèmes, que rencontrent les agents dans toutes les cathédrales: froid, intempéries, travail en hauteur... Un radiateur a été changé, mais au delà des mesures palliatives, peut-être faudrait-il avoir une réflexion plus transversale et un partage d'expérience avec les monuments du même type. Les exemples au CMN ne manquent pas.

Château de Coucy

Un nouveau mobilier vient d'être installé et cette année, une passerelle doit être réalisée entre l'aile des Preuses et l'aile des Preux. Sinon, les agents travaillent toujours dans un bâtiment non chauffé, sans eau courante et sans réel local de jour, bref, tout va bien à Coucy !

Domaine de Rambouillet

Les menuiseries de l'accueil de la laiterie de la Reine ont été repeintes et une étude est en cours pour un projet de réaménagement de l'accueil du château. La sécurité incendie aurait besoin d'être renforcée, un diagnostic est d'ailleurs programmé. La présence de plomb a été

détectée dans les peintures et les canalisations, une surveillance attentive sera donc nécessaire s'il y a dégradation des matériaux. De l'amiante a été détectée dans les couvertures en fibro-ciment de certaines constructions annexes qu'il conviendra également de surveiller.

Château de Maisons

Les travaux des sanitaires et des locaux de jour ont été repoussés à l'année prochaine, voilà qui devrait ravir les agents ! Même chose concernant le réaménagement du comptoir de vente. Le projet de mise en lumière du monument a également pris du retard. A noter tout de même quelques améliorations au niveau de la caisse (rehaussement du coffre, éclairage d'appoint, tapis de sol) et au niveau des locaux administratifs (stores, mobilier). Les formations secourismes et « gestes et postures » ont été effectuées.

Villa Savoye

Le projet de construction d'un nouveau bâtiment d'accueil est toujours et encore à l'étude mais « *nous allons avancer rapidement* » nous dit l'administration, l'objectif étant de lancer le concours d'architecte cette année... mouais... On a quand même un peu de mal à les croire... D'autant plus que les négociations avec le Conseil Général pour l'acquisition du terrain nécessaire ont l'air de traîner en longueur...

Maison des Jardies

La vieille (et bruyante) chaudière devrait être remplacée cette année. Attention, il ne s'agit quand même pas de la vieille chaudière à charbon du XIXème mais bien de celle installée au moment de la restauration du monument et qui commence à dater.

Villa Cavrois

Le monument est fermé au public et le sera encore pendant deux ou trois ans. La restauration du parc devrait débuter cet automne et une parcelle de terrain a déjà été acquise afin d'y aménager une aire de stationnement pour les visiteurs. En 2012 commencera la restauration du corps central de la villa puis ça sera au tour du pavillon du gardien où devrait être aménagé un logement de fonction, l'accueil, la billetterie et le bureau du régisseur. Enfin, la restauration des salles restantes et l'aménagement d'un second logement compléteront l'opération. Tout un programme !

Domaine de Champs-sur-Marne

Le domaine est ouvert mais le château est toujours fermé au public et il n'est

pas prêt de rouvrir tous les travaux prenant du retard ! La stabilisation de la structure du monument est actuellement en cours, l'opération devrait durer 21 mois ! Ensuite, l'ensemble des réseaux électriques doivent être remis aux normes. Devraient suivre les travaux d'accessibilité puis, à l'horizon 2013, le nouvel accueil billetterie/comptoir et la restauration des bâtiments dits « de la cours de la Ferme », comprenant les locaux administratifs, pédagogiques, la salle de repos et les logements de fonction. En attendant les agents repeignent eux-mêmes leur local de jour...

Château de Jossigny

Le château est fermé au public. Si certaines salles du rez-de-chaussée ont été restaurées, tout reste à faire. : locaux de jour, logements de fonction, billetterie... De plus, les travaux de stabilisation du bâtiment n'interviendront pas avant 2012-2013. Bref, encore un monument en travaux qui n'est pas prêt d'ouvrir...

Château de Vincennes

Une partie des casemates ont été aménagées pour accueillir les archives des fonds documentaires du Siège. Le câblage informatique et électrique des bureaux a été réalisé mais apparemment on observe déjà quelques problèmes. Sinon, rien de bien nouveau, les conditions de travail des agents sont toujours aussi... Enfin, sont toujours les mêmes !

Basilique de Saint-Denis

Les travaux de remise aux normes des réseaux et équipements électriques débuté en 2009 suivent leur cours (fin du chantier prévu pour 2012). Concernant les ambiances thermiques, dans l'église il fait toujours aussi froid l'hiver et seul trois points chauffants sont toujours en service. Ce type d'appareil n'étant, apparemment plus fabriqué, il est impossible de les remplacer. Une solution doit donc être trouvée d'urgence, avant que les trois appareils restant tombent à leur tour en rade ! Sur les risques de chute, l'escalier de la porte François Ier est toujours aussi dangereux, quant au cheminement qui longe le chevet, il serait grand temps qu'une protection pérenne vienne remplacer les barrières Vauban provisoires. Enfin, le portail d'accès donnant sur l'impasse Saint-Jean n'a toujours pas été réparé et reste toujours aussi dangereux à manipuler. Comme la DRAC, l'architecte et le CMN n'arrêtent pas de se renvoyer la balle, le problème n'est pas prêt d'être résolu.

Conditions climatiques : Jamais deux sans trois !

Hôtel de Sully 9 mars 2011 à 15h
Présent(s) : M. Eric Berthazon , M. Jean-Christophe Simon (DMO), Mme. Isabelle De Gourcuf, M. Serge Lagache (IHS), Mme Le Barzic (CFDT) , M. Thomas Pucci (CGT), Melle. Elisabeth Mayeur (CGT), Mme. Laurence Arias (CGT), M. Jérôme Delporte (CGT)

Cette troisième réunion sur les « conditions climatiques » sur les monuments s'est tenue le 9 mars dernier à l'Hôtel de Sully. Ce groupe de travail constitue un enjeu important en matière de risques lorsque les agents rencontrent des difficultés aux vues des conditions climatiques tout au long de l'année. Le CMN s'est toujours dit préoccupé par ce sujet, monsieur Serge Lagache (inspecteur Hygiène et Sécurité au CMN) était présent lors de la précédente réunion donc tout portait à croire que le CMN s'engagerait pour que de vraies solutions soient trouvées et rapidement ! Malheureusement ce troisième rendez-vous marque l'absence de Mme Tilly-Becker, directrice des RH, donc aucun représentant des Ressources Humaines.

Une réunion « stérile » sans grande avancé ce qui n'a pas empêché à la CGT de proposer un « mode opéra-

toire » présenté sous forme d'une note à l'attention des Administrateurs, celle-ci permettrait de donner les temps et les moyens aux ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre) de chaque site car nous estimons qu'au-delà d'une cartographie « nationale » des monuments déjà réalisé par le CMN, n'apporteront que des données et critères d'ordre générale. C'est pour cela que nous sommes persuadés que ceux qui connaissent le mieux leurs conditions de travail ce sont les différents acteurs de leur monument : Administrateur/ACMO/les personnels.

Nous avons proposé une note précisant qu'un travail devra être fait sur l'évaluation des risques par postes de travail (si cela n'a pas été déjà fait par l'ACMO du site), ensuite Identification du risque puis apporter des solutions pour « supprimer » les risques ou du moins les réduire grâce à une protection « collective » dans un premier temps et ensuite prévoir des EPI (équipement de protection individuelle). Il est pour cela important que ce travail soit préparé localement car nous sommes contre une généralisation des EPI sur l'ensemble des sites du CMN.

Même si le CMN répète sans cesse

qu'il est bien conscient de la difficulté d'avoir un réel « confort » acceptable dans nos monuments, qui pour la plupart ne sont pas chauffés, ni isolés pour protéger du chaud en été et du froid en hiver et bien sûr qu'une partie du travail des personnels se déroule à l'extérieur.

Car à ce jour l'administration refuse d'admettre que dans des cas particuliers les EPI restent la seule solution... Aucun aménagement du temps de travail n'est possible au regard des baisses de crédit de vacation (18% de baisse sur l'ensemble du CMN) ni même la fermeture d'un site ne soit possible en cas d'une alerte météo en cas de tempête de neige par exemple (évènement rencontré en janvier) ... le report constant des réunions du groupe de travail, les absences successives des acteurs importants du CMN ! Les personnels attendent des réponses et rapidement...

Nous ne supporterions pas que ce groupe de travail n'apporte aucune solution pour le début de l'automne prochain, l'administration doit maintenir son engagement afin mettre en place des mesures satisfaisantes !

A quoi joue le CMN ?

La tribune est à vous

Diem perdidì*

Il fut un temps ... que les moins de vingt ans ne peuvent pas connaître ... où nous partions à Paris pour de vrais stages de formation. On va dire que je maugrée souvent mais tout de même oh ! il y a des limites à l'indécence ... je viens de suivre un stage moitié gastronomique et moitié *baratin* et pour la troisième moitié : un peu de raisonnement sur nos métiers d'accueil et de service public. Ce stage s'appelle ...

Sur le thème « je ne sais pas où on va » je dois dire que je fus bien servie. Pendant deux jours – à Carcassonne certes, le pays du bon vin – nous avons été soumis à une sorte d'interrogatoire de nos personnes pour *in fine* nous rendre compte que nous étions à la pointe de l'excellence sur la question de la connaissance et de l'expérience acquises *de facto* auprès des publics. Nous avons en effet pu décliner toutes les situations douloureuses ou cocasses que nous vivons au quotidien

dans les monuments avec la promesse de trouver – enfin ! les clés de nos métiers. Ô profondeur de la science au CMN ! Former des agents rompus à l'échange et au dialogue sur justement l'art de discourir en toute courtoisie avec les publics ! *Ab imo pectore* : merci mille fois. Mais nous sommes certainement bons joueurs et acceptons de reconnaître que rien n'est jamais acquis totalement alors se ressourcer sur le sujet même si tous les jours et parfois depuis des années nous accueillons des centaines de visiteurs ... Nous sommes prêts à l'accepter. Et puis ce stage comme je l'ai dit a été organisé à Carcassonne – la contrée du cassoulet, alors ... Par ailleurs ça s'appelle ... Non je n'ose pas le dire.

La deuxième journée fut peut être la plus édifiante. En fait, je me suis réellement demandé si je ne perdais pas mon temps puisqu'il fallut débâter sur mes propres collègues (absents bien sûr !)

au risque d'en rajouter un peu pour le plaisir du ... théâtre. Un peu lourd et complètement hors propos, une imposture en somme quant on sait que nous faisons tout dans nos équipes pour éviter ce genre de méthode : système polémique et délateur, même si on aurait pu inclure l'exercice dans un cadre éducatif de stage justement. Mais comment peut-on croire à l'utilité et à l'efficacité d'une telle démarche ? Je connais des collègues qui *ipso facto* se sont sentis très mal ... Et quel est le but d'une telle incitation à la presque *trahison* ? Trahison d'une équipe, d'une confiance au travail, trahison de nous même dans nos missions de service public. Mais qu'est-ce qui se passe au CMN ? Sophisme insupportable ! Ce stage s'appelle ... Non je n'arrive pas à le dire.

Car en réalité, malgré le bon vin et le magret de canard – *in vino veritas* – on ne nous a rien dit pendant ces deux

jours, de ce que pouvait être le fameux PNL - autrement dit : le *programme neurolinguistique*. Chez les médecins, ce procédé clinique est un outil parmi d'autres pour travailler avec des patients momentanément « perturbés » dans un cadre bien défini d'une hospitalisation. Aussi bien nous étions sensé être quelque peu « fragiles et perdus » pour que ce programme s'applique à nous. Est-ce à démontrer que nous sommes tous des

névrosés ? Certes. Mais je crois que la vérité est nettement plus simple : voilà un stage qui coûte cher au CMN et qui rapporte bien gros à son créateur et stagiaire ! Nous étions même tous obligés de le suivre. Cela fait un sacré paquet d'agents et au final 170000 euros grevés sur le budget formation. Le *deal* était intéressant pas de doute. Et nous, nous avons été drôlement - et grassement ! bien nourris pendant deux jours aux

frais du contribuable ! Misère d'hypocrisie ! Car sincèrement collègues ! Que retenez-vous aujourd'hui de ce stage ? Par ailleurs il est intitulé ...

* « j'ai perdu ma journée » - Mot prêté à l'empereur Titus ...

L'esprit, un état d'accueil ...



La chronique du Gabian masqué

Ai ma copa plena !

Oh, fils ! Laisse-les dire. Ils se noient dans le pastis et nous, té ! On sait nager. Ça c'est pour l'entame. Non mais voilà qu'ils inventent à présent des trucs du genre qu'on est des « masses salariales » et des « équivalents temps plein » et des « fiches de poste » et des sortes de métiers que même ils en trouvent des pas possibles ! C'est pour nous confondre dans une nasse de servitude - oh vrai ! Ils nous enfument. Mais laisse les faire, fils ! Ils cafardent. Ils disent que les *métiers* et les « charges de travail » et tout ce foin - Kapital, qu'ils disent - c'est pour mieux nous *cadrer*, c'est pour nous rendre service des fois qu'on aurait perdu le nord et qu'on ne saurait même plus où on crêche - question travail. Seulement ils n'ont pas de philosophie, peuchère ! Pas de jugeote. Ils nous escagassent alors que la saison, boudiou ! elle commence à peine. Et ça va chauffer, je vous le dis ! J'ai les palmes à l'envers, tê ! Coulègo ! Ça ne rigole plus. Ils croient en plus

qu'ils vont nous diviser parce qu'ils vont faire passer l'idée que les gabians dans les gros monuments ils s'échinent les ailes plus que dans les petits où les *frères* - oh ! Fils, fais gaffe ! C'est la famille ! - justement, ils se tuent à la polyvalence extrême du grand n'importe quoi : et je te fais les *privats* avé tout ce qu'il faut, la fiente et tout le reste, en même temps que je te renseigne et que je vends les machins ... les pipeaux ... les Papos ... le fifre ... le patin et le couffin, et en plus le jardinage et l'accueil des entreprises et les pitchounes des écoles et les pèlerins du jour, que c'est même pas la peine de comprendre le *métier* que je fais. En attendant, je travaille. Et je vaut en charge de missions ce que la misère des bidules en plastique rapporte chez les *gros*. Non mais oh ! Et même si l'oseille, ça compte, je suis d'accord, n'empêche que moi je fais ... l'essentiel : j'accueille. Je vise l'intérêt - oh ! Je parle bien quand même, hé ? L'intérêt du service public.

Je ne fais pas dans la sardine au kilo ! Mòsieur le technocrateuuu ! Je travaille pour le plaisir des autres. Eh wouai ! Les cousins dou coustat dou Paris me le disent : ils ont péter un disque, à la Capitale. Pardi ! Ils ont la vue un peu courte, parce que si on n'était pas là, leur boutique, ça serait que dalle ! Font caquer, tê ! En plus, ça ne tourne pas rond, leur affaire - il paraît - alors ils ont intérêt à ménager ma susceptibilité et qu'ils nous chauffent pas les ailes, hè ! Qu'ils nous laisse réfléchir dignement notre règlement intérieur. Qu'ils nous laissent tranquilles à faire ce qu'on doit faire : travailler le poisson touristique, faire chauffer le court-bouillon de l'animation et servir la communauté, wouai ! C'est ça ! C'est ton métier, fils ! Et pas question de le donner à d'autres parce que là, oh ! Promis ! On sera méchant.

Brèves de CMN

Pensée du jour

« A quelqu'un l'arrogance tient lieu de grandeur ;
L'inhumanité de fermeté ;
Et la fourberie, d'esprit »

Jean de La Bruyère

Ni pub ni soumise

Y a t'il une limite à la publicité ?

Elle s'affiche le long des murs de nos villes, de nos stations de métro. Elle déborde de nos boîtes aux lettres. Elle prend une place de plus en plus envahissante dans nos journaux. Elle nous prend en otage avant toute séance de cinéma. Nous sommes même cernés chez nous, assis paisiblement sur notre canapé devant notre poste de télévision. Mais pour mieux comprendre toute la philosophie et la subtilité de la publicité, laissons la parole à un expert, Patrick Le Lay, PDG de TF1, qui, interrogé dans un livre *Les dirigeants face au changement* (Éditions du Huitième jour), affirmait en 2004 :

"Il y a beaucoup de façons de parler de la télévision. Mais dans une perspective "business", soyons réaliste : à la base, le métier de TF1, c'est d'aider Coca-Cola, par exemple, à vendre son produit [...]. Pour qu'un message publicitaire soit perçu, il faut que le cerveau du téléspectateur soit disponible. Nos émissions ont pour vocation de le rendre disponible : c'est-à-dire de le divertir, de le détendre pour

le préparer entre deux messages. Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible [...]."

Noble mission ! Et même quand vous payez un droit d'entrée au château de Versailles dans un but d'éducation ou de délectation, les entreprises savent se rappeler à votre bon souvenir : dans les bibliothèques, on a le droit à un cartel Chronopost, dans les salles de bain de l'Oréal... Versailles n'est qu'un exemple, chez nous, nous avons le droit à l'Arc de triomphe à Nespresso dont la marque s'inscrit comme gravé dans la pierre... j'en passe et des meilleurs. Autre vaste champ pour la pollution publicitaire : les travaux des monuments et musées deviennent des écrans géants publicitaires via leurs échafaudages : Air France à Orsay, Kärcher à l'Hôtel de Sully (quelle délicieuse image...et double sens)... Seul, dans le monde de la culture, le livre avait échappé à cette dictature de la consommation de masse... Mais le progrès avance à pas de géant : le e-book arrive. Et alors me direz-vous ? Eh bien, il se pourrait que des encarts publicitaires y soient insérés contre lecture gratuite de certains passages ou pour une bonne ristourne. C'est déjà ce qui existe sur internet avec ces pubs qui nous pourrissent nos écrans au moindre clic... Comment dire dans ces conditions que notre cerveau est disponible ? Il ne cesse d'être sollicité et nous empêche de réfléchir ou même de nous évader, nous rappelant sans cesse la condition dans laquelle on voudrait nous aliéner : consommateur.

Les agents du CMN ne savent pas écrire ! Non mais il paraît ...

Je vais faire plain de fôtes d'ortographe parce que j'aime sa ! Non mai il parêt keu nous cumulons les grosses lagunes du genre grammatical et seintaxic et en plus keu nous some de gros tricheur ! On écri mal, on compren rien, on s'amuse de tou, on a le refus de la dizipline, on nê des affreux tou plin. Pas beau le personnel du CMN. Et pas poli ... Ô ! Cê sure kon parle pa come ki dirai le petit boss Maison ! Y dis toul temp :

Avant d'entrer dans le vif du propos, je dois vous dire que je suis d'accord avec vous, que vous avez raison et que ce que vous dites est très intéressant ... Mais j'ai pu me rendre compte que les procédures dans vos secteurs d'activité ne suivaient pas en tout point les modes opératoires par lesquels les agents doivent être fédérés pour répondre aux orientations des objectifs admis et validés par l'établissement afin d'approcher par une analyse stratégique des besoins et des moyens les vecteurs de performance. Sur ce point, sincèrement, vous manquez de courtoisie et de qualité d'échange entre nous.

Ouai ben ... moi j'préfère fêre des fôtes dortografes ...

Grève de 1999, souvenez vous...

Quand ils en parlent, plus ils se souviennent, plus ils s'enflamment... ça y est, les revoilà en mai 1999, pendant 21 jours d'affilée en grève contre la précarité des vacataires du ministère de la culture ! Tous les matins, même les week-ends, Assemblée Générale dans les sections locales du Panthéon et de l'Arc de Triomphe, créées entre Noël 1998 et Nouvel an 1999 à la suite de cinq jours de grève qui avaient rendu « permanents » des vacataires occasionnels. Mais des contrats de 70 heures par mois sont-ils suffisants pour vivre ? Est-ce décent ? Bien sûr que non. Alors au mois de mai on repart dans la lutte, de plus en plus d'agents se mobilisent, après l'AG du matin qui décide de la fermeture du monument, on part à l'AG intersyndicale au musée d'Orsay ou au Louvre, eux aussi fermés, ensuite on reste tous ensemble, on participe à une action militante ou à une manifestation, par exemple on vend des sandwichs dans la cour de l'Hôtel de Sully pour remplir la caisse de grève, on amène chacun un plat pour pique-niquer tous ensemble, chaque jour qui passe resserre les liens, on est de plus en plus nombreux à rejoindre le mouvement, on se rencontre, entre agents de différents services, de différents monuments, on se rend compte que la solidarité nous rend plus forts, le ministère ouvre les négociations, on encourage les camarades qui négocient en restant devant les fenêtres du ministère, on les accueille à la sortie, tant qu'on n'a pas obtenu des emplois on continue la lutte... 21 jours d'affilée ! Ceux et celles qui y étaient ne l'oublieront jamais, ils ont gagné des emplois, et surtout des amis. Mais vous qui lisez, si vous y étiez, si vous avez envie de raconter comment c'était, ce que ça a signifié pour vous, et ce que nous pouvons en apprendre, aujourd'hui que tant de luttes sont encore, ou de nouveau à mener, s'il vous plaît, racontez-nous.

Histoire Sociale

1831 Révolte des Canuts à Lyon « Vivre en travaillant ou mourir en combattant »

« Un prince a dit « les intérêts des uns doivent être les intérêts des autres ». Les ouvriers sont toujours les uns, quand seront-ils donc les autres ».

L'écho de la fabrique (journal canut)
« Coup de navette », 22 janvier 1832

Au XIXe siècle, Lyon et la soie, c'est déjà une longue histoire. Au XVe siècle, Charles VII accorde à Lyon des foires franches annuelles. C'est alors la libre circulation des marchandises qui feront venir nombre de marchands de toute

l'Europe à Lyon. C'est notamment pour les Italiens l'occasion de faire de belles affaires en vendant leur savoir-faire en matière de soie. Mais François Ier n'est pas content de voir ces Italiens partir avec les devises françaises. Qu'à cela ne tienne, en 1536, François Ier fait de Lyon une ville de la soie. Dès lors, de nombreux ateliers voient le jour et ce pour les quatre siècles à venir - avec néanmoins des hauts et des bas - et qui donnera à Lyon une réputation internationale.

Le début du XIXe siècle était en plein essor avec beaucoup de créativité mais aussi d'innovation technologique avec notamment le métier Jacquard, sorte de petit ordinateur avant l'heure : une carte perforée servait de mémoire du dessin à tisser. La production explosa. Le savoir-faire des canuts, leur talent de dessinateur et leur créativité étaient internationalement reconnus. D'ailleurs, le métier Jacquard qui connut un succès mondial était l'oeuvre d'un canut. En France, c'est l'ensemble des châteaux nationaux qui passa commande auprès d'eux.

En 1830, l'industrie de la soie comptait plus de 30 000 membres dont 20 000 compagnons. Le canut était un artisan qui travaillait avec sa femme et ses enfants, possédait un ou plusieurs métier(s) à tisser, et employait parfois des compagnons. C'est auprès des soyeux (négociants) qui passaient commande pour leurs clients que les canuts trouvaient à tisser. L'entretien de la machine à tisser leur incombait, de même que le montage technique par type de production reçu en commande, les risques de mévente, tout reposait sur le chef d'atelier. Nous ne mentionnons ici ni les conditions de travail ni sa durée pouvant aller jusqu'à 18 heures par jour. Et face à ça, les négociants ne trouvaient rien de mieux que de sans cesse rabaisser les prix à la pièce.

La « révolution » de juillet 1830 vit monter sur le trône la branche des Orléans en lieu et place des Bourbons. Le roi devint celui des Français et non plus de France, le drapeau redevint tricolore. Les canuts, comme nombre d'ouvriers en France crurent et soutinrent cette révolution dite des Trois Glorieuses. Les canuts étaient des hommes de l'industrie mais également fortement liés au commerce qui n'aspiraient pas à de grands renversements, ils demandaient seulement de voir leurs conditions de vie s'améliorer et voir leurs entreprises prospérer. Après l'avènement du nouveau monarque, le maire de l'époque, Prunelle, donnait le sentiment de l'époque : *« une ère nouvelle de prospérité économique. Le commerce, vous le savez, est le fils légitime de la liberté, dans tous les temps, il n'a prospéré que par les besoins vivifiants de sa mère. Fécondée par nos institutions nouvelles, notre industrie n'éprouvera plus d'entrave, dans la production, de nouveaux marchés seront ouverts à nos produits, le glorieux pavillon (allusion au retour du drapeau tricolore) qui doit en protéger le transport fera rapidement disparaître les obstacles. »* Les espérances étaient grandes, les désillusions le furent tout autant.

La bataille du tarif

La France connaissait une forte crise. Et les canuts étaient directement concernés, les classes favorisées ne passant plus commande, le travail se faisait rare. C'est un deuxième hiver difficile consécutif qui s'annonçait donc. D'autant plus que les canuts avaient déjà dû quitter le centre-ville et s'installer dans le quartier de la Croix-Rousse pour échapper à la majoration des denrées, aux augmentations de l'impôt sur les portes et

fenêtres et à l'octroi. Cela représentait un taux d'imposition multiplié par trois pour la classe ouvrière lyonnaise selon le préfet de l'époque. L'aumône, la charité ou l'enrôlement sur des chantiers, seuls moyens de survie, devinrent cette fois insupportables pour les canuts.

Lyon connaissait déjà depuis 1806 le premier conseil des prud'hommes. Les accords collectifs faisaient partie du paysage social de la fabrique. En **octobre 1831**, on était en pleine bataille du tarif. Le tarif était le prix que payaient les négociants après le travail accompli par les canuts. Face à la pauvreté grandissante, il fallait donc établir un prix minimum. Mais les soyeux n'en voulaient pas. Au lieu de ça, ils les payaient de plus en plus bas les canuts qui s'appauvrirent et finissaient pour certains en prison suite à des dettes. **Néanmoins, les canuts, malgré l'interdiction de toutes associations, créèrent des mutuelles pour faire face au chômage, aux invalidités... Pour cela, ils se constituaient par loges de 19 canuts, toute associations réunissant plus de 20 membres étant totalement interdite.**

C'est par une **manifestation pacifique de plusieurs milliers de canuts le 21 octobre 1831** qu'un accord fut trouvé sur le tarif. Ce tarif fut négocié collectivement entre négociants et chefs d'ateliers en présence du préfet Louis Bouvier-Dumolart qui confia au conseil de prud'hommes d'en surveiller l'application. Un accord était donc trouvé. Sauf que soyeux et représentants de l'Etat revinrent sur leur parole et n'appliquèrent pas le tarif. Car pour le patronat, cet accord représentait une entrave à la liberté économique (si chère au nouveau pouvoir en place) et en appelèrent à la non-intervention de l'Etat au nom de loi Le Chapelier. Pour en comprendre l'esprit, reprenons les propos de Girod de l'Ain, préfet de Seine, qui en 1830 déclarait *« Aucune demande à nous adresser pour que nous intervenions entre le maître et l'ouvrier au sujet de la fixation du salaire ou la durée du travail journalier ou du choix des ouvriers ne sera admise comme étant formée en opposition aux lois qui ont consacré le principe de la liberté et l'industrie »*.

Ce qui devait arriver arriva, fin novembre, la grève fut déclarée, le quartier assiégé par les autorités. C'était le début de la révolte des canuts qui dura une dizaine de jours qu'ils voulurent pourtant pacifique. Manifestations, cessation du travail, drapeau noir pour étendard et un slogan

« Vivre en travaillant ou mourir en combattant ». Mais la garde nationale ouvrit le feu et la guerre civile fut déclarée. Les rues furent dépavées, les métiers à tisser aidèrent à créer des balles, les combats furent féroces avec plusieurs centaines de morts... des soldats passèrent même du côté des insurgés. Au total plusieurs centaines de morts et blessés. **Mais la victoire fut du côté des canuts qui prirent possession de la ville et surent rétablir l'ordre. Le but n'étant pas politique, en l'occurrence prendre possession de la ville, mais seulement de faire appliquer un tarif minimum, ils rendirent rapidement les clefs de la ville aux responsables locaux.**

A Paris, le soulèvement des canuts et leur prise du pouvoir de la ville provoquèrent la stupeur. La réaction fut menée afin de reprendre la ville. Cela se fit grâce aux canuts sans effusion de sang, mais de la part des autorités sans négociation et sans engagement. L'accord sur le tarif fut annulé et le préfet Bouvier-Dumolart fut destitué. **Combattre les ouvriers lyonnais devint la priorité des autorités : des crédits exceptionnels furent alloués pour constituer un réseau d'informateurs, corrompre les responsables des organisations légales ou clandestines et même des primes furent données pour les commissaires de police en fonction du nombre d'ouvriers à surveiller.**

Mais les canuts n'avaient pas pour autant dit leur dernier mot et des révoltes eurent à nouveau lieu en 1834 suite à un procès contre des canuts (1600 arrestations et plus de 150 morts). Si en 1831, la baisse des salaires « s'expliquait » par une mauvaise conjoncture économique, en 1834, le patronat jugeait que la (trop) bonne conjoncture avait fait augmenter les salaires de manière excessive ! Les meneurs des grèves furent arrêtés et traduits en justice. L'armée occupa la ville et tira sur la foule désarmée. Lyon connut une « Semaine sanglante » due à un certain Adolphe Thiers, alors ministre de l'Intérieur, qui sévira près de 40 ans plus tard comme Président du Conseil contre la Commune de Paris. Assassinats, emprisonnements, déportation furent le lot de nombreux ouvriers. **Rappelons les faits : revendiquer pour l'augmentation des salaires.**

L'Echo de la Fabrique ou la parole des canuts

Ce journal naquit le 30 octobre 1831 avec la bataille du tarif, peu de temps avant l'insurrection. Les canuts

commencèrent à faire paraître un journal hebdomadaire *L'Echo de la Fabrique* qui paraîtra quelques années. C'est à l'issue des Trois Glorieuses, qu'une presse ouvrière apparue afin que les ouvriers aient enfin le droit à la parole. En effet, « la publicité a toujours été l'effroi de l'op-
presseur, l'arène de l'équité, la garantie du faible ».

Ce journal permettait aux canuts de débattre de leurs situations, de leurs revendications mais aussi de dénoncer les injustices qu'ils subissaient quotidiennement. Et cela va entraîner l'ire des négociants qui déchirèrent et brûlèrent devant le *Café du Commerce* le prospectus de lancement de *L'Echo de la Fabrique*. A cela, le premier numéro de *L'Echo de la Fabrique* répondit « les ouvriers sont des hommes comme eux et dignes d'autant de respect ».

L'Echo de la Fabrique est le témoin de l'état d'esprit d'alors « Les ouvriers en soie [...] ont été poussés à l'insurrection, bien moins par l'inexécution du tarif que par les vexations continuelles qu'ils essayaient journellement de la part d'une partie de MM. Les fabricants » et que « les ouvriers ont été mis en mouvement par un sentiment de dignité blessée ».

Entre conditions de travail difficiles, précarité, reprise de la parole des négociants vis-à-vis des canuts, il fallait encore y ajouter toutes sortes de petites humiliations récurrentes au travers de pratiques dégradantes. Ces pratiques étaient régulièrement dénoncées dans des articles comme la coutume qui voulait que le canut attende lors de la livraison de son travail chez le soyeux dans une « cage », pièce où il attendait les ordres d'ouvrage : « l'ouvrier humilié [y] est enfermé comme un Orang-Outang, et ne regarde son maître qu'à travers des barreaux ». Vidal, journaliste canut de *L'Echo de la Fabrique* écrivait « Que les chefs d'ateliers soient séparés des employés de la maison, que leur importe, mais qu'une cage de huit pieds carrés, où est un banc de six places soit réservé à quarante et quelques fois cinquante personnes ! Que ces personnes, soit par négligence, soit par la mauvaise volonté des gens de la maison restent enfermés dans ce lieu insalubre quelques fois trois ou quatre heures ! C'est ce que nous devons signaler, c'est contre cette violation de l'humanité que nous devons nous élever avec force ». Un autre écrivait « Je ne finirais pas s'il fallait énumérer toutes les turpitudes de ces messieurs,

qui ne voient dans les ouvriers que des êtres bien inférieurs à eux, des esclaves qui ne doivent être soumis qu'à leurs caprices, ou des valets qui reçoivent assez d'honneur en leur servant de marche-pied pour monter à la fortune ».

Ce journal servait de plate-forme revendicative sur toutes sortes de points tels que l'éducation, la santé, le bien-être mais aussi des réflexions sur « l'économie sociale », des chansons, des poèmes, différentes rubriques « jurisprudence usuelle », « lectures prolétaires »...

Ce journal aura montré une évolution dans sa ligne rédactionnelle : tout d'abord royaliste et saint-simonienne, elle se radicalise et devient républicaine pour finir avec la fin des libertés en 1834 et toucha de nombreux thèmes tel que l'association, la grève, les femmes, les coopératives de consommation...



Les canuts : symbole des luttes du XIXe siècle

Néanmoins, l'insurrection de la deuxième ville de France eut un rôle de véritable catalyseur tant politiquement que moralement par le conflit du travail qu'il traduisait. Ce sont la gravité des conséquences sociales du développement capitaliste qui s'y sont jouées. Le triomphe du libéralisme économique, la législation interdisant au monde ouvrier toute action légale, la forte concurrence dans une société marchande, la concentration du pouvoir économique dans une industrie largement exportatrice et exposée à des crises récurrentes... tout à contribuer à faire supporter la charge sur le travailleur. Et cela se traduisit par la naissance d'une conscience ouvrière et d'une communauté d'intérêts. Face à la détresse morale et physique, c'est une ère de revendications qui va commencer. Les canuts marquèrent

nombre de leurs contemporains : Marx, Fourier, Proudhon...

La révolte des canuts marqua aussi une évolution politique : d'orléanistes ils devinrent républicains. C'était pour eux le moyen de voir leurs revendications se réaliser, quant aux républicains, ils ne pouvaient plus ignorer l'apport du monde ouvrier dans la lutte contre la monarchie. A l'époque, la politique était réservée à seulement 5% de la population par la loi du 19 avril 1831 fixant à deux cents francs la somme des contributions directes qui donnaient droit à l'inscription sur les listes électorales. La république pouvait alors représenter un modèle d'égalité sociale à atteindre.

Vivre en travaillant ou mourir en combattant.

Ces mots se doivent de s'inscrire dans nos consciences à l'heure où l'on meurt en travaillant et surtout où l'on meurt en silence. D'Orange à La Poste, en passant par Renault, la police, le monde paysan, industriel... les faits divers ne cessent d'annoncer des travailleurs qui se suicident suite à ce mal-être au travail et à la précarité.

Mais parfois, heureusement, les événements s'amplifient et la révolte monte : de la « génération 700 euros » en Grèce, aux manifestations partout en Europe contre les plans de rigueur dont les salariés du privé comme du public sont les premières victimes, de la révolution du Jasmin en Tunisie qui s'est élargie au monde arabe, les travailleurs prennent en main leurs revendications et certains d'entre arrivent par leur détermination à renverser des dictatures. Ce qui hier semblait impossible devient réalité alors prenons à notre compte la devise des canuts mais aussi cet autre mot d'ordre *Hasta la victoria siempre* !

Ces quelques lignes sont dédiées aux auteurs des articles de *L'Echo de la Fabrique*, premier journal de travailleurs, dont le *Monuments-Infos* est en quelque sorte un héritier.

La maquisarde de la cordillère des Flandres

Pour les zozos qui ne comprennent rien aux ASA !

Notre chère direction à beau être « experte » dans de nombreux domaines, s'il est une chose qu'elle ne maîtrise absolument pas, mais alors pas du tout, c'est bien le droit syndical. Comme à la CGT nous sommes bon joueur, nous avons donc décidé de leur expliquer comment ça marche. A toute fin utile, ce texte pourra également servir à tous les agents soucieux de faire valoir et respecter leurs droits.

Dans le droit public (qui concerne donc les fonctionnaires et les agents non-titulaires dit « contractuels ») il existe un certain nombre de dispositions réglementaires qui permettent aux représentants syndicaux de s'absenter pendant leurs temps de service et en toute légalité. Ce temps est utilisé, pas pour aller à la piscine, mais pour participer aux différents travaux, soit dans un cadre syndical soit pour se rendre aux réunions organisées et convoquées par l'administration.

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982, (notez bien le numéro) est le texte de référence qui fixe et encadre les conditions d'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique. Il concerne aussi bien les locaux, que les réunions syndicales, la distribution de tract, les cotisations syndicales, ou, sujet qui nous intéresse plus particulièrement ici, les autorisations d'absence. Ainsi, l'article 12 du décret prévoit que: « *Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré* »

Il existe plusieurs types de mandat selon les besoins, certains accordés par l'administration, d'autres délivrés par les organisations syndicales conformément à la réglementation:

Les ASA 13

Les autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13(ASA 13 pour les intimes), accordent 10 jours (ou 20 demi-journées) d'absence par an aux syndiqués faisant partie du bureau d'une section locale. Ce nombre de jours est doublé pour les agents faisant partie des instances dirigeantes d'un syndicat national.

Exemple: Vous êtes trésorier de votre section locale, vous avez droit à 10 jours par an. Si en plus vous faites partie de la Commission Exécutive de votre syndicat par exemple où bien si vous militez dans une union locale (ou départementale), vous aurez le droit à 10 jours supplémentaires pour participer aux instances nationales.

Les ASA 14

Les syndicats nationaux disposent également d'un contingent global de jours, calculé selon un mode particulier et réparti entre les différentes organisations syndicales, en fonction de leur représentativité. Ces journées peuvent être accordées en plus des ASA 13, pour différents besoins.

Exemple: Il n'y a pas de section locale sur votre site, donc en principe, vous ne pouvez pas bénéficier d'autorisations d'absence, mais le syndicat peut tout de même faire appel à vous en vous délivrant un mandat au titre de l'article 14.

Les ASA 15

L'administration accorde également des autorisations d'absence, au titre de l'article 15, lorsqu'elle convoque les agents ou les représentants syndicaux, à siéger dans les instances paritaires du Ministère, de ses établissements publics ou encore à de simples réunions. La durée de cette autorisation d'absence comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal pour permettre aux agents de préparer cette réunion et d'en faire le compte rendu.

Exemple: Vous habitez en province et êtes nommé expert en Comité d'Hygiène et de Sécurité qui se tiendra à Paris pour toute une après-midi. L'administration vous envoie, comme à tous les membres de la délégation, une convocation qui vaut mandat pour l'obtention d'une autorisation d'absence auprès de votre chef de service pour toute la durée de la réunion. Comme un CHS ne s'improvise pas, vous aurez le droit de vous absenter dès le matin (une demi-journée pour participer à la préparation de la réunion. Comme en plus vous venez de très loin, vous serez même autorisé à partir la veille (délais de route).

Les décharges d'activité de service ou ASA 16

Enfin, au titre de l'article 16, les organisations syndicales disposent également d'un certain nombre d'agents, « détachés » à temps complet ou à temps partiel; c'est ce que l'on appelle couramment les « permanents syndicaux » (dont fait partie votre serviteur!). Pour le Ministère de la Culture, ce sont 350 agents qui sont dans ce cas, répartis, comme toujours, en fonction de la représentativité des organisations syndicales.

Une fois que vous êtes permanent à temps complet, vous continuez à être rémunéré par votre établissement ou le Ministère (moins les primes dominicales et de jour férié bien entendu) mais vous n'aurez plus aucun lien de subordination vis à vis de votre ancien service. Rassurez-vous quand même, en général on ne devient pas permanent à vie, et il est possible de réintégrer son poste, ou un poste équivalent à tout moment.

Il est aussi possible d'être déchargé à temps partiel et de cumuler avec les autres types d'ASA. Ainsi, vous pouvez très bien être à plein temps en absence syndicale en cumulant plusieurs types d'ASA.

Exemple : Je suis en décharge d'activité de service deux jours par semaine, mais il y a tellement de réunions et d'instances auxquelles l'administration me convoque régulièrement et en bonne et dû forme que, dans les faits, je suis à plein temps au syndicat, ou presque. Pour faciliter la vie de tout le monde, il serait tout de même plus pratique que je ne sois pas inscrit au tableau de service, vu que dans les faits je suis comme un permanent syndical. Mais pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...

De nombreux outils existent pour l'exercice des activités syndicales, utilisons les!



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	Hélène 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 Lalöe, Eric Desboudard, Sonia Messmer.	

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire	Didier Guérin	tél: 01.41.12.02.90
Adjoints	Sonia Acurio,	fax: 01.47.71.38.20
Trésorière	Mourad El-Garès	
Membres du bureau	Hélène Sahiram, Maria-Dolorés Chanvallon, Snigda Desjardins, Yanina Davalos, Nathalie Dieul, Miguel Mena, Pithere Lermina, Siva Sahiram, Carouna Sahiram, Valérie Abraham, 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 Pérhérian (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*
Adjointes	Véronique Meilland, Françoise Rose-Marie (Salses)	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, Régine Stasse, Nathalie Marin, Céline Vidal	

Provence

Secrétaire	Julien Catala (Glanum)	tél: 04 90 92 23 79
djoins	Sylvie Jacquot (Montmajour)	tel : 04 90 54 64 17
Trésorière	Françoise Pichon (Montmajour)	
Adjoint	Nathalie Coineau (Glanum)	
Membres du bureau	Nadia Abry (If), Marylène Roller (Glanum), Olivier Longépé (If), Anne Levassort (Fort Saint-André), Stéphanie Da Rocha (Entremont), Sandrine Bernabeu (Montmajour)	

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

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
30 mars	Statut contractuels	Pucci, Mayeur, Arias,
1er avril	Ambiances thermiques	Pucci, Arias
5 avril	Observatoire précarité ministériel	Pucci,
6 avril	Prépa CHS Sud-Ouest	Pucci, Mayeur, Stéphan, Miguel, Thomas, Tortarolo
7 avril	CHS Sud-Ouest	Les mêmes
11 avril	Statut Contractuels	Pucci, Mayeur, Arias
13 avril	Réunion contrat de performance	Pucci, Mayeur, Arias, Gontier, Delporte
14 avril	Observatoire précarité CMN	Pucci, Mayeur, Arias, Strappini
16 Avril	Grève à l'Arc de Triomphe	La première équipe
20 avril	Prépa CA	Pucci, Mayeur, Arias
21 avril	Pré CA	Toujours les mêmes
22 avril	Visite CHS Pierrefonds	Pucci, Mayeur, Daelman
23 avril	Grève à l'Arc de Triomphe	L'autre équipe !
26 avril	Prépa CHS Paris	Pucci, Mayeur, Ramet, Strappini, Sidibe, Pin, Decoursière, Delporte
27 avril	CHS Paris	Toujours eux
27 avril	CA	Pucci, Mayeur, Arias
29 avril	CHS central	La CGT culture en force
4 mai	Rambouillet	Pucci, mayeur
9 mai	Grève à l'Arc et au Panthéon	Tous ensemble !
10 mai	Saint-Cloud	Pucci
11 mai	Prépa CHS Paris	Pucci, Mayeur, Ramet, Decoursière, Aland, Strappini, Pin
12 mai	CHS Paris	Toujours les mêmes
17 mai	Statut contractuels	Pucci, Mayeur, Arias
17 mai	CE USPAC	Pucci, Arias, Strappini
19 mai	Rambouillet	Mayeur, Strappini
24 mai	Observatoire précarité CMN	Pucci, Mayeur, Arias, Strappini
26 mai	Règlement intérieur	Pucci, Mayeur, Arias, Desportes, Strappini, Chemin
26 mai	CHS ministériel	Mayeur, Pucci
30 mai	Statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Arias

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 :