Monuments infos

JANVIER 2012 Numéro 65

Mitterrand et Lemesle veulent enterrer le rapport de l'IGAC

Syndicat National des Monuments Historiques CGT

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Pour la nouvelle année une nouvelle livraison de votre journal syndical préféré ! 2011 s'est terminée par la crise, 2012 commence par la crise, c'est ce que vous apprend notre édito en **page 2.** La crise, le CMN est en plein dedans comme vous le verrez en **pages 3 et 4**. C'est d'ailleurs le nouveau statut qui en fait les frais en **pages 5 à 8**. Rigueur oblige, le budget du CMN en prend un sacré coup en **pages 8 et 9**. Heureusement il va y avoir du changement dans les instances en **pages 9 et 10**, enfin quand nous y siègerons de nouveaux... **Page 11** le compte rendu de la commission formation. **Pages 12 et 13**, on externalise à tour de bras au Ministère, heureusement la CGT est là et se renforce comme le montre le résultat des élections CAP en **pages 14 à 16** et continue de lutter aux côtés des agents, notamment avec le plan de titularisation en **pages 17 et 18**. Quel meilleur moyen de lutter que de se former avec la formation syndicale CGT **pages 18 et 19**. Notre histoire sociale **pages 20 à 22** vous montre aussi qu'il n'y a pas d'âge pour militer, demandez donc à maman Jones ! **Page 22** quelques brèves. **Page 23** des sections CGT partout au CMN. Et ce n'est pas parce que nous boycottons que nous ne sommes pas aux côtés des personnels dans la lutte comme le rappelle l'éphéméride en **page 24.** Sans oublier le bulletin de syndicalisation !

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

AAA*

*AAA n'est pas sigle de l'association des Amateurs d'Andouillettes Authentiques, mais la note maximale attribuée par les agences de notation pour évaluer la solvabilité des états.

EDITO

Les chiffres sont tombés mi-décembre (joyeux Noël !) le très officiel Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE) a annoncé une période de récession pour la fin de l'année 2011 et le début de l'année 2012 (et bonne année !). Qu'est ce qu'une récession ? C'est une période pendant laquelle la croissance du P.I.B. (Produit Intérieur Brut) est négative. En résumé le pays ne créé plus de richesse supplémentaire et la production de biens et de services diminuent. Les experts de l'INSEE tablent donc sur -0,2% de croissance pour le dernier trimestre 2011 et -0,1% de croissance pour le premier trimestre 2012, ramenant ainsi les prévisions de croissance sous la barre du 1%.

Ces mauvaises nouvelles ne vont évidemment pas arranger les affaires du gouvernement actuel qui avait tablé sur une croissance de 1% en 2012 pour bâtir son budget et surtout son fameux plan de rigueur (le deuxième) et nous promettait de sortir le pays de la crise qui était sensée être derrière nous [sic !]. Les français vont devoir encore faire des efforts et se serrer la ceinture, mais qu'on se rassure, le gouvernement veille ! Une question malgré tout se pose : Que cherche exactement à faire ce gouvernement ? Sortir durablement le pays de la crise ou bien contenter les agences de notation ? Car tout le problème est là.

On nous parle de la « crise de la zone Euro », de la « crise de la dette », de l'explosion des déficits publics... mais à aucun moment on entend parler des conséquences matérielles de cette crise sur la vie des salariés et des citoyens : faillites, chômage, salaires en berne, perte de pouvoir d'achat... D'autant que l'amortisseur que constituait notre système social est désormais bien mal en point. Car c'est précisément ce système social qui coûte cher. Plus coûteux que le financement du système social, les intérêts de la dettes sont depuis quelques année maintenant, le premier poste du budget de l'État. La dette de la France s'élève à plus de 1.600 milliards d'Euros soit 85% du P.I.B. c'est à dire 85% de la richesse produite. Pour diminuer le poids de la dette il n'y a pas 36 solutions, soit augmenter les recettes fiscales (voir du côté des « niches fiscales » et autres exonérations qui profitent essentiellement aux plus aisés) soit diminuer les dépenses sociales. Bien évidemment ce n'est pas la première solution qu'a choisit ce gouvernement.

La France, comme six autres pays de la zone Euro, est désormais dans le collimateur des trois plus puissantes agences de notation internationale. Le rôle de ces agences (totalement privées) est d'apprécier la solvabilité financière des états sur le marché de l'emprunt. L'attribution d'une note correspondant aux perspectives de remboursement envers les créanciers. Ainsi, plus la note sera haute (le AAA étant la note maximale pour la dette à long terme) plus les états pourront emprunter facilement et à un moindre coût (c'est à dire avec des taux d'intérêt moins élevés). On comprend donc tout l'enjeu pour le gouvernement de maintenir sa note au niveau maximal mais en temps de crise et avec un gouvernement menant depuis 5 ans une politique ultra-libérale, le résultat est celui d'une fuite en avant qui vise à toujours réduire la dépense publique.

Quelle légitimité démocratique ont ces agences de notation ? Aucune. Le peuple vote, les agences non. Et pourtant, ce sont bien elles qui aujourd'hui imposent aux états leurs politiques économiques et sociales. Bien évidemment ces politiques sont libérales car elles tendent à considérer la dépense publique comme une variable d'ajustement et non comme un investissement d'avenir. Que ce soit en Grèce, en Italie, en Espagne ou en France... les états avec leurs gouvernements se démènent pour être les bons élèves des agences de notation.

Ce n'est malheureusement pas ainsi que nous sortirons de la crise, bien au contraire, les politiques d'austérité ne font que renforcer la morosité ambiante et plombent le principal moteur de la croissance qu'est la consommation ! Alors que nous reste t-il ? Une politique de relance financée par l'emprunt ? Dans le contexte de nos économies globalisées une telle politique n'aurait qu'un impact très limité en plus d'alourdir le poids de la dette, l'expérience des années 80 l'a démontré. D'autant plus que depuis la libéralisation du secteur bancaire et du marché de l'emprunt, la dette des états est détenue par les grands groupes financiers dont la seule préoccupation est la spéculation à court terme.

Alors certes, la crise est là et la croissance est en berne, mais la politique de rigueur n'est pas forcément une fatalité. Des choix de gestion s'opèrent par ce gouvernement qui a prit le parti de fragiliser notre système social et de faire payer la note aux plus modestes. Par ces choix de gestion, ce gouvernement en réalité profite de la crise pour aller plus avant dans la dérégulation et dans son idéologie néo-libérale. Ces choix de gestion, il ne tient qu'à nous de les contester...

Le CMN, un établissement en souffrance...

Depuis le 20 septembre dernier, date du CTP qui aurait dû entériner le projet de nouveau statut, l'intersyndicale du Centre des Monuments Nationaux avec la CGT a décidé de ne plus siéger à aucune instance paritaire. Depuis, nous nous sommes largement exprimés pour expliquer notre positions aux personnels que nous représentons. Pour nous, le préalable à toute reprise de dialogue, reste la communication du rapport de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) remis au Ministre le 20 septembre suite à l'enquête menée cet été sur la souffrance au travail dans notre établissement. Certes, seul le Ministre peut décider de diligenter une enquête de l'IGAC, comme il peut décider de la rendre publique ou non. Rappelons cependant que cette enquête a été demandée par l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CHS Ministériel le 26 mai dernier et a été portée par l'intersyndicale du CMN tant les situations de souffrance dans notre établissement sont graves, au siège bien sûr mais aussi dans bon nombre de monuments. Comme corolaire de cette souffrance, les dysfonctionnements structurels, une des conséquences de la réorganisation de 2009, touchent à la fois les services du siège et les monuments et handicapent sérieusement le fonctionnement de l'institution. La volonté des agents et le sens du Service Public que nous partageons portent encore à bout de bras le CMN dont les bons résultats, de façade, cachent aux regards extérieurs, la triste réalité : celle d'un établissement en crise et au bord de la paralysie.

L'inspection de l'IGAC n'était pas pour nous un aboutissement mais au contraire un commencement. A partir d'un constat partagé et des préconisations des inspecteurs débouchant sur des mesures concrètes, aurait dû être entamé un travail de reconstruction du collectif de travail rudement malmené depuis maintenant plus de trois ans. Et si pour cela un changement dans la direction de l'établissement s'impose, que le Ministère prenne ses responsabilités ! Mais encore eut-il fallu que le rapport de l'IGAC nous soit *a minima* présenté par ses auteurs et ne finisse pas dans un obscure tiroir du Ministère... Malheureusement, nos pires craintes semblent se confirmer puisque malgré nos sollicitations et relances auprès du Ministre et en dépit des engagements officiels de ce derniers au CTP Ministériel du 11 juillet, le rapport ne nous a été ni communiqué ni présenté.

Le 5 octobre, l'intersyndicale a bien été reçue par Elodie Perthuisot, directrice de Cabinet de Frédéric Mitterrand. Les inspecteurs de l'IGAC, en revanche, n'étaient pas présents. Pourtant, qui mieux qu'eux étaient les plus à même de nous présenter ce rapport ? Avec tout le respect qu'on lui doit, Mme Perthuisot ne maîtrise pas suffisamment le dossier. Au cours de cette réunion, qui n'a pas été comme nous étions en droit de nous y attendre une présentation du rapport, quelques mesures ont été édictées pour être reprises à l'identique deux jours plus tard à l'occasion du CHS Ministériel. Le rapport a donc toutes les chances d'être enterré et ce ne sont pas ces quelques mesures purement cosmétiques qui résoudront la crise profonde que traverse notre établissement.

> ***« Le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Cutlurelles qui m'a été remis le 20 septembre dernier appelle à la mise en place dans les meilleurs délais d'un plan d'action pour améliorer le fonctionnement de l'établisement et son management »***
>
> **Fédéric Mitterrand à Isabelle Lemesle dans sa lettre de mission du 28 octobre 2011**

En effet, comment croire qu'une *« mission de conseil social »* ou encore une *« mission d'accompagnement au management »*, qu'elles soient menée par l'IGAS(l'Inspection Générale des Affaires Sociales) ou par un prestataire extérieur, puissent suffire à rétablir le climat de confiance qui a été perdu ? Ces mesures, si elles ne sont pas inintéressantes en elles mêmes, arrivent bien trop tard et semblent, encore une fois, inadaptées aux difficultés réelles que subissent nos collègues au quotidien.

A titre d'exemple, une des mesures préconisées dans ce cadre concernait la mise en place d'une cellule d'écoute pour faire face aux situations d'isolement. Au cours du CHS CT convoqué le 9 décembre (et auquel nous n'avons pas siégé) devait être examiné le cahier des charges d'un dispositif « numéro vert » à destination des agents du CMN et confié à une société spécialisée via une procédure de marché public. Bien évidement les représentants du personnel n'ont été concertés à aucun moment et comme à l'accoutumée la Présidente impose et décide seule. De plus, à la lecture du document, nous nous sommes aperçus qu'il s'agissait de traiter avant tout l'isolement géographique ! Si cette mesure peut avoir son utilité, rappelons que les plus graves cas de souffrance au travail ont été signalés sur des sites à forte concentration d'effectifs comme au siège où encore au domaine national de Saint-Cloud pour ne prendre que ces deux exemples. Engager ce type d'action sans au préalable connaître le diagnostic et les causes de la souffrance risque, une fois de plus d'apporter une réponse totalement inadaptée qui peut même se révéler improductive voire aggravante. D'autant plus que cette mesure aura un coût non négligeable : 50.000€.

Cet épisode démontre encore une fois qu'il est impossible de dialoguer avec la direction actuelle. La méthode est bien connue et chaque fois la même : s'approprier le problème, contrôler le processus pour mieux imposer une solution toute faite et ne jamais se remettre en cause. Le dialogue social, tel qu'il est pratiqué, est uniquement là pour légitimer l'action de la direction auprès de la tutelle.

Voilà comment la Présidente peut afficher fièrement la tenue de 13 « réunions de négociation » dans le cadre du projet de nouveau statut des personnels contractuels. Ce nouveau statut, injuste, inéquitable et synonyme de nombreux reculs en terme de droit, nous avons bien tenté de l'amender, d'apporter des propositions constructives en faveur des agents. Chaque fois nos arguments ont été

poliment, mais fermement rejetés pour, au final, aboutir au projet tel que l'avait décidé depuis le début la direction. La tactique a consisté à systématiquement écarter les points de divergence tels que la reprise d'ancienneté, la grille des salaires, les fiches métiers ou encore le disciplinaire, pour, soit disant, ne pas bloquer les négociations et y revenir ultérieurement. En réalité il s'agissait pour la direction d'éviter d'aborder ces sujets ô combien conflictuels, pour mieux les imposer plus tard sous la pression du calendrier et donc sans aucune discussion.

Autre mesure phare présentée à l'occasion du CHS M du 7 octobre : la nouvelle lettre de mission d'Isabelle Lemesle. A peine l'a t-elle reçue qu'elle s'est empressée de la rendre publique, sans doute dans une stratégie de communication visant à nous couper l'herbe sous le pieds afin d'éviter que nous ne la commentions abondamment ? Toujours est-il que ceux qui, comme nous, ont attentivement lu cette lettre de mission, ont dû être bien déçus. Sans entrer ici dans une analyse exhaustive, on peut dire que cette lettre tient plus du panégyrique que du recadrage sévère qu'on nous avait promis ! En effet, le Ministre qui a tout de même signé cette lettre (mais est-ce réellement lui qui l'a rédigée ?) ne se prive pas de faire l'éloge de la Présidente et de son *« action personnelle »* qui a permit *« une augmentation de la fréquentation sur l'ensemble des monuments nationaux atteignant un niveau record en 2009 stabilisé en 2010 »*

Cette lettre contient aussi les traditionnels objectifs à atteindre en matière de développement de la fréquentation et d'accroissement des ressources propres (encore et toujours !) via l'augmentation des recettes domaniales et du mécénat. Soulignons tout de même, un avertissement sévère concernant la maîtrise d'ouvrage et la politique de programmation des travaux. Plus grave en revanche, le Ministre envisage de confier la gestion directe des agents d'État *« à l'horizon 2013 »*. Alors que le Ministère reconnaît lui même les problèmes de gouvernance liée au management de la Présidente, il s'apprête malgré tout à lui confier la carrière des quelques 450 titulaires affectés dans les monuments du CMN.

Enfin, une réflexion devra être menée quant à une éventuelle mission de gestion et de mise en valeur de monuments appartenant à des tiers (c'est à dire aux monuments des collectivités voire même pour des propriétaires privés !). Cette prestation devra s'effectuer *« dans le cadre d'un équilibre en coût complet de ces activités pour le Centre des Monuments Nationaux »;* autrement dit contre des espèces sonnantes et trébuchantes ! La prestation de services serait-elle l'avenir du CMN ? Il existe d'ailleurs dans le privé des organismes spécialisés dans la domaine de la gestion du patrimoine culturel, comme l'entreprise « Culturespace », filiale du groupe Suez. Si le CMN prend ce chemin la prochaine étape sera t-elle la transformation en EPIC (Établissement Public Industriel et Commercial) ?

Par contre, pas un mot dans cette lettre de mission sur la souffrance au travail. La réorganisation de 2009 n'est absolument pas remise en question, elle a pourtant été identifiée comme une des causes du malaise. Le Ministre se contente de demander à Isabelle Lemesle de mettre en place *« dans les meilleurs délais un plan pour améliorer le fonctionnement de l'établissement et son management »*. De même, les relations entre le siège et les monuments devront faire l'objet d'un *« fonctionnement optimal »* et *« les sites les plus sensibles devront faire l'objet d'une vigilance accrue »* (Saint-Cloud par exemple ?).

Qu'on se rassure, Frédéric Mitterrand sera très attentif *« au suivi des mesures […] et notamment à la qualité du dialogue social »*. Nous voilà rassurés !

Comme nous nous y étions engagés, nous avons remis la pétition signée massivement par les personnels du siège comme des monuments et adressée au Ministre Frédéric Mitterrand pour exiger la communication du rapport de l'IGAC. Cette pétition a recueilli près de 600 signatures c'est à dire la moitié des personnels de l'établissement, ce qui démontre une fois de plus la très forte attente des personnels. Bien évidemment, dans le contexte actuel, nous avons également demandé que la pétition ne soit pas transmise à Isabelle Lemesle et le Ministère l'a bien entendu.

Pourquoi le statut est passé quand même et pourquoi nous aurions de toute façon voté contre

Le nouveau statut des personnels contractuels du CMN aura donc finalement été voté au Comité Technique du 14 novembre puis au Conseil d'Administration du 30 novembre... et sans nous ! En dépit de tous les moyens de communication déployés ces deux derniers mois (il n'y a jamais eu autant de Flash-Infos sans compter les « réunions d'information » organisées par la direction dans tous les services du siège...) les personnels sont loin d'être dupes ! Ils ont bien compris que le sujet du statut, ô combien important, était un prétexte utilisé par la direction dans une stratégie visant à discréditer les organisations syndicales. Depuis le 20 septembre, alors que nous avons décidé de boycotter toutes les instances paritaires du CMN la direction n'a eu de cesse, depuis, de multiplier les provocations : communication mensongère et « bunkerisation » du Conseil d'Administration.

Pouvait-on continuer à dialoguer sereinement avec l'administration sur un sujet aussi important que le statut qui engagera l'avenir des personnels pour les 10 ou 15 prochaines années ? Il ne faut pas, comme le fait allègrement la direction, détacher la question du statut du contexte général de crise que traverse le CMN. Car si nous en sommes arrivés à cette situation de blocage, c'est bien la gouvernance de l'établissement qui en est la cause.

Dans le domaine du dialogue social, comme pour tant d'autres, l'important n'est pas de faire, mais de *« faire savoir que l'on fait »*. Certes, les réunions auront été nombreuses et parfois houleuses mais à aucun moment nous avons eu le sentiment d'avoir un réel espace de négociation; d'ailleurs, la direction le souhaitait-elle ? Pas ou peu de documents, des réunions sans réel ordre du jour, des discussions morcelées, des informations tronquées... nous avons dénoncé maintes fois la méthode et pas seulement pour le statut. La méthode a été la même en 2008 lors de la réorganisation des services du siège, en 2009 pour le déménagement à Porte des Lilas ou encore cette année lors des négociations sur le projet de règlements intérieurs. Cependant, le report du vote sur le statut n'est pas qu'un simple « dommage collatéral » dans la lutte actuelle pour l'obtention du rapport de l'IGAC. Car au delà de la forme, ce projet de statut, synonyme de reculs et d'inégalité, n'était pas acceptable en l'état.

Grilles des salaires : Deux nouveaux groupes hors espace indiciaire

La nouvelle grille des salaires prévoit six groupes de rémunération au lieu de quatre actuellement. Il n'y aura, dans ces deux nouveaux groupes, ni échelons ni évolution à l'ancienneté. L'attribution de points supplémentaires se fera à discrétion, c'est-à-dire au bon vouloir du Président ! Qu'on ne s'y trompe pas, il ne s'agit pas pour l'administration de créer une dynamique pour faciliter la promotion d'un groupe à l'autre mais uniquement de reclasser les cadres dirigeants de l'établissement. Ainsi, seul les administrateurs de monument et les chefs de département seront concernés pour un reclassement en groupe 5 et les directeurs en groupe 6 ; soit 52 personnes sur 754 contractuels que compte notre établissement. Ne resteraient en groupe 4 que les chefs de service soit moins de 20 personnes ! Les groupes 1, 2 et 3 représentant plus de 80% de l'effectif, aucune mesure de changement de groupe n'est envisagée. L'allongement de la durée des carrières et la suppression des niveaux étant la seule réponse apportée par l'administration pour déplafonner les salaires.

Des nouveaux planchers au ras des pâquerettes !

Les planchers et les plafonds de chaque groupe seront revus à la hausse. La progression automatique à l'ancienneté sera maintenue (pour les groupes 1,2,3 et 4)et se fera tous les deux ans en début de carrière puis tous les trois ans à la fin. Comme toujours les plus mal lotis sont les agents du groupe 1 (métiers dit « d'exécution » équivalent de la catégorie C dans la Fonction Publique) avec un nouveau plancher fixer à 300 points d'indice et une évolution automatique de 14 points à chaque échelon. Cinq points de plus que le plancher actuel (soit 1.389€ brut mensuels) c'est à peine plus que le SMIC (qui est à 1.365€ brut). Rappelons tout de même que les contractuels de l'administration centrale du Ministère de la Culture ont obtenu en 2009 dans le cadre de négociations sur leur grille, un indice plancher pour le groupe 1 à 350 (soit 1.620 € brut) et 20 point tous les deux ans. Nous en sommes évidemment très loin ! Trop cher pour le CMN, une grille avec un plancher à l'indice 350 pour les agents du groupe 1 aurait coûté plus de 1,5 million d'euros. Notons que le groupe 1 compte tout de même 332 agents, quasiment la moitié des effectifs de contractuels. En résumé, les plus nombreux se partagent les miettes !

Pas de reprise d'ancienneté

Après avoir définit la nouvelle grille il a fallu déterminer la façon dont les agents allaient être reclassés à l'intérieur de celle-ci. Pour la CGT, la totalité de l'ancienneté des agents doit être prise en compte dans le reclassement dans la nouvelle grille y compris les périodes en CDD. L'administration a refusé toute reprise d'ancienneté pretextant une impossibilité au niveau juridique. Pourtant les contractuels du Ministère de la Culture ont bien obtenu le reprise partielle de leur ancienneté. En réalité la raison est bien sûr budgétaire car en cette période de vaches maigres l'austérité est à la mode et le CMN se doit d'être un bon élève ! Pourtant, les très bons résultats financiers dégagés par l'établissement et tant vantés par les tutelles auraient sans doute permis l'opération, il s'agit donc avant tout d'une question de volonté et de doctrine politique. La Direction ne s'en est d'ailleurs jamais cachée, pour elle la refonte de la grille étant avant tout destinée à s'adapter au marché du travail et pallier aux difficultés de recrutement de certains métiers. Ces difficultés sont elles uniquement inhérentes aux salaires ? Si personne ne veut venir au CMN (et si ceux qui viennent d'arriver en repartent aussi vite) les raisons sont peut être aussi à rechercher ailleurs...

Un reclassement injuste

Le reclassement s'effectuera donc à l'indice immédiatement supérieur à l'indice actuel. Bien entendu cette méthode de reclassement est totalement injuste, car si globalement personne n'y perd, certains vont gagner beaucoup plus que d'autres. Ainsi, le nombre de point gagné par chaque agent dépendra de sa position sur la grille actuelle au moment

Point d'indice brut = 4.63€
Point d'indice net = 3.82€

FUSION ANCIENNE ET NOUVELLE GRILLES INTEGRANT LES GAINS DE POINTS

Groupe 1			
ech	Actuel	Nouveau	Gain en pts
1		300	
2	295	314	19
	300	314	14
	308	314	6
	311	314	3
3	320	328	8
	323	328	5
4	332	342	10
	333	342	9
5	344	356	12
	346	356	10
	354	356	2
6	359	370	11
	365	370	5
7	373	384	11
	376	384	8
8	386	398	12
9	400	412	12
10	413	426	13
	425	426	1
11	438	440	2
12	451	454	3
13		468	
14		482	
15		496	
16		510	
		Total pts	176
		Moyenne pts	8,38

Groupe 2			
ech	Actuel	Nouveau	Gain en pts
1	346	400	54
	357	400	43
	371	400	29
	384	400	16
	398	400	2
2	404	418	14
	412	418	6
	417	418	1
3	425	436	11
	433	436	3
4	439	454	15
	449	454	5
	452	454	2
5	465	472	7
6	478	490	12
	481	490	9
7	491	508	17
	497	508	11
8	513	526	13
9	528	544	16
	543	544	1
10		562	
11	558	580	22
	573	580	7
12		598	
13		616	
14		634	
15		652	
		Total pts	316
		Moyenne pts	13,74

Groupe 3			
ech	Actuel	Nouveau	Gain en pts
1	433	500	67
	453	500	47
	473	500	27
	493	500	7
2	513	522	9
3	523	544	21
	533	544	11
4	545	566	21
	553	566	13
5	567	588	21
	573	588	15
6	589	610	21
	591	610	19
	609	610	1
7	611	632	21
	627	632	5
8	633	654	21
	645	654	9
9	655	676	21
10	677	698	21
	697	698	1
11	717	720	3
12	737	742	5
13	757	764	7
14		786	
15		808	
16		830	
		Total pts	414
		Moyenne pts	17,25

Groupe 4			
ech	Actuel	Nouveau	Gain en pts
1	603	620	17
2	621	646	25
	639	646	7
3	658	672	14
4	677	698	21
	696	698	2
5	718	724	6
6	740	750	10
7	762	776	14
8	784	802	18
9	806	828	22
10	828	854	26
11		880	
12		906	
		Total pts	182
		Moyenne pts	13

où s'effectuera le reclassement et ce sans aucun critère .

En outre, cela ne permet en rien de corriger les incohérences actuelles car en dépit de l'avancement automatique et en raison de l'intégration de certains vacataires sans reprise de leur ancienneté, il existe d'importantes disparités salariales entre les agents exerçant les mêmes fonctions pour une même ancienneté.

Autre effet pervers de cette méthode de reclassement totalement aléatoire les agents vont, en réalité, perdre de l'ancienneté ! Même si le reclassement s'effectue à un indice supérieur (et donc avec un gain de salaire) du fait de l'allongement de la durée des carrières et de l'étirement de la nouvelle grille, les agents seront forcément reclassés à un échelon (d'ancienneté) inférieur. Ainsi, les plus anciens d'entre nous n'auront aucune chance d'atteindre le plafond de la grille en fin de carrière. La nouvelle grille bénéficiera donc essentiellement aux agents nouvellement recrutés. Tant mieux pour eux et tant pis pour les autres !

A titre d'exemple, un agent du groupe 2 à l'indice 398, (7 ans d'ancienneté), sera reclassé au plancher de la nouvelle grille à l'indice 400 avec un gain de seulement deux points. Un agent du groupe 2 à l'indice 371 (3 ans d'ancienneté) sera également reclassé à l'indice 400. Ce faisant, cet agent perdra toute son ancienneté et se retrouvera au même échelon qu'un nouvel entrant !

Mesure de reclassement spécifique pour les agents du groupe 1

Enfin, une mesure spécifique sera tout de même mise en place pour les agents du groupe 1. Le reclassement s'effectuera *a minima* à l'indice 314 pour les salaires les plus bas et non à l'indice plancher de 300. Cette mesure devrait concerner une soixantaine de personnes soit environ 20% des agents du groupe 1.

Les vacataires permanents : intégrés au statut mais toujours précaires !

Annoncée comme une mesure « sociale » phare du nouveau statut, l'intégration des vacataires permanents est en réalité une belle hypocrisie ! Rappelons que ces derniers ne bénéficient d'aucune progression de carrière, si bien qu'ils sont toujours positionnés à l'indice le plus bas (295 c'est-à-dire le SMIC) depuis la signature de leur premier contrat ! Sans compter que ces agents travaillent à temps incomplet, avec des quotités horaires pouvant atteindre au maximum 70% d'un temps plein (105 heures mensuelles), sachant que l'immense majorité se situe à 90 ou 70 heures mensuelles, voire moins. D'autre, comme les chargés d'action éducative, chargés d'action culturelle (CAE et CAC) et les conférenciers vacataires, n'ont pas de salaire basé sur un indice mais sont rémunérés au forfait horaire qui n'a d'ailleurs pas été revalorisé depuis juillet 2005. Même si les vacataires permanents sont intégrés à la grille, ils restent des travailleurs précaires car bien entendu il n'est pas question de les intégrer à temps plein ni de changer leur statut ! Cette mesure pourrait même se révéler dangereuse à terme car il s'agit ni plus ni moins que d'institutionnaliser la précarité dans notre établissement.

Bien sûr, le quotidien de nos collègues vacataires en sera tout de même quelque peu amélioré et ils bénéficieront désormais de la progression automatique à l'ancienneté à l'égal des autres agents du CMN. Cependant, cette mesure ne va pas assez loin et ne peut être, pour la CGT, qu'une première étape. La vraie réponse à la précarité c'est la titularisation, pour les vacataires employés sur des missions État (accueil/surveillance et jardins) ou la contractualisation en CDI à temps complet, pour ceux employés sur les missions de l'établissement (billetterie, comptoirs...).

Une évolution de carrière à trois vitesses !

La carrière des agents pourra évoluer de trois façons : à l'ancienneté, accélérée ou, grande nouveauté, au ralenti !

L'avancement automatique à l'ancienneté sera donc maintenue, les agents gagnant des points supplémentaires (en fonction du groupe) à interval régulier (tous les deux puis tous les trois ans).

L'avancement accéléré consiste à faire passer l'agent à un échelon supérieur sans qu'il ait l'ancienneté requise. L'agent pourra bénéficier de cette mesure tous les deux ans au lieu de quatre ans dans l'actuel statut. Cette mesure est prise après avis de la commission consultative paritaire (CCP) qui se réunie une fois par an et au sein de laquelle

siègent, à parité, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Cette commission rend des avis consultatifs que l'administration n'est pas tenue de suivre.

La durée majorée consistera à freiner la carrière d'un agent en le faisant rester plus longtemps dans un échelon. Ainsi, au lieu de passer à l'échelon supérieur tous les deux ou trois ans il faudra qu'il patiente un an de plus à chaque échelon. Cette disposition existait déjà dans le statut actuel mais elle n'a quasiment jamais été appliquée. Cette disposition est profondément injuste car elle remet en cause le principe même de grille des salaires et introduit une inéquité de traitement insupportable entre collègues ; cette mesure s'appliquant *« lorsque la manière dont l'agent remplit ses fonctions ne donne pas satisfaction »*. Ce sera, de plus, au supérieur hiérarchique de l'agent de demander une durée majorée, avec tout l'arbitraire et la subjectivité que cela suppose. On imagine déjà ce que pourra donner l'application de cette mesure dans certaines équipes et les discriminations à venir... Alors que le CMN connaît de nombreuses situations de souffrance au travail, voilà une disposition qui ne va pas arranger les choses, bien au contraire.

Faute de pouvoir supprimer la disposition, nous avons tout fait pour la cadrer afin d'en limiter au maximum les effets. Ainsi, nous avons demandé que la durée majorée soit motivée par écrit et fasse l'objet d'un rapport co-signé par l'agent et son supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'entretien individuel. En cas de désaccord, l'agent aura une voie de recours et pourra demander une révision de son évaluation. Toute décision de durée majorée devra recueillir l'avis de la CCP. Enfin, cette mesure sera bornée dans le temps, un agent ne pouvant voir sa carrière allongée de plus de 36 mois.

Le recrutement dans l'indice ou l'individualisation des salaires

Avec l'article 4.2 du projet de nouveau statut, l'administration s'est aussi donnée la faculté d'effectuer des recrutements externes à n'importe quel indice. Certes, une disposition similaire existait déjà dans l'actuel statut, mais elle était limitée et ne pouvait pas s'appliquer au-delà de l'échelon 7 (soit l'équivalent de 11 ans d'ancienneté). Cette limite a été repoussée à l'échelon 9. Quel intérêt d'avoir une grille si les salaires sont le résultat d'une négociation de gré à gré entre l'employeur et le salarié ? Car en réalité c'est bien de cela qu'il s'agit. L'administration prétextant l'inadaptation des salaires du CMN au marché du travail. Argument totalement fallacieux puisque c'est précisément le même qui nous a été opposé pour justifier de la création des deux nouveaux groupes exclusivement réservés aux cadres dirigeants ! L'établissement pourra donc recruter un nouvel agent à un indice plus élevé qu'un agent déjà en poste sur les mêmes fonctions avec plusieurs années d'ancienneté.

La part variable de rémunération

Enfin, la part variable de rémunération - salaire au mérite - uniquement pour les cadres (groupes 3,4,5 et 6). Attention, il ne s'agit pas d'une prime, mais d'une part du salaire qui peut varier en fonction de l'atteinte ou non d'objectifs. La mise en place de cette mesure est prévue pour le courant de l'année 2013. Selon l'article 10.6 du nouveau texte :

Dernière minute !

Depuis le 17 décembre, le SMIC a été revalorisé et est passé à 1.393€ brut. La valeur du point fonction publique, elle, reste toujours «gelée» à 4,63€. Le plancher du groupe 1 se situant à 300 points, soit 1.389€ brut est désormais en dessous du SMIC.

La nouvelle grille est donc d'ores et déjà obsolète !

« Les objectifs à atteindre sont déterminés et évalués d'une année sur l'autre par le responsable hiérarchique, en concertation avec les agents concernés, dans le cadre de l'entretien annuel » Une fois de plus, à l'heure où la souffrance au travail est au cœur du CMN, voici une mesure qui ne risque pas d'améliorer la situation, bien au contraire, elle risque même d'amplifier le phénomène avec toutes les conséquences que cela implique en terme de manque d'objectivité, de favoritisme, de pressions et de conflits.

Les dispositions disciplinaires

Le chapitre des sanctions disciplinaires a totalement disparu dans le nouveau statut ! Jusqu'à présent, l'échelle des sanctions se déclinait en huit « paliers » (avertissement, blâme, abaissement d'échelon, déplacement d'office, exclusion temporaire, licenciement avec ou sans indemnités et/ou préavis). Le nombre de sanctions a été réduit à seulement quatre (avertissement, blâme, exclusion temporaire et licenciement sans indemnité ni préavis), afin, selon l'administration, de se mettre en conformité avec le décret sur les non-titulaires (n°86-83 du 17 janvier 1986). Il est très regrettable que cette gradation progressive des sanctions qui permettait à juste titre d'arriver moins vite au licenciement, disparaisse au profit d'un espèce de « tout ou rien » extrêmement dangereux, surtout dans le contexte actuel...

Liste et répertoire des métiers

La mise en place d'un nouveau répertoire des métiers organisé par filières et calqué sur les catégories de la Fonction Publique d'État, avec intégration des nouveaux métiers, voilà ce qui aurait dû être négocié dans le cadre du nouveau statut. Par ce biais, il aurait pu être possible de reclasser certains d'entre eux dans un groupe supérieur afin de compenser la faiblesse de la grille et surtout reconnaître enfin l'expertise des agents. Cela n'a malheureusement pas été le cas, sous la pression du calendrier, la direction a purement et simplement évacué la question renvoyant la discussion à plus tard alors que le statut aura été voté ! Dans ce cas, quel est l'intérêt de discuter *a posteriori* du vote ? Si la liste des métiers figure bien en annexe (ce qui est une obligation légale) à aucun moment les métiers n'ont fait l'objet d'une quelconque discussion. La question a à peine été évoqué lors d'une réunion il y a un peu moins d'un an pour tenter de définir les différentes filières. Cette discussion est depuis restée sans suite... De même, on nous assure que l'ensemble des fiches métiers (différentes des fiches de postes) auraient déjà été rédigées. Si tel est vraiment le cas, nous ne les avons jamais vues pas plus que les agents d'ailleurs... qui sont pourtant les premiers concernés !

Conclusion : la rétroactivité on l'aura dans le c.. !

Alors que toute la communication de l'établissement a été construite autours de la rétroactivité de la mesure de reclassement au 1er janvier 2011, quelle surprise n'avons nous pas eu en apprenant, le lendemain du CT du 14 novembre, que finalement cette rétroactivité sera ramenée au 1er juillet ! La faute à la crise nous dit-on, explication bien com-

mode et qui sous entend que les organisations syndicales en sont responsables. Grossière manipulation qui vise en réalité à nous discréditer aux yeux des personnels car comment croire que cette information soit tombée précisément au moment du CT ? Par ailleurs, les mesures de restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement concernent les budgets 2012 or le financement du nouveau statut a été prévu sur le budget 2011... Les crédits nécessaires pour financer un an de rétroactivité étaient donc déjà prévus au budget et la somme provisionnée. Pourquoi ce revirement et surtout, qu'adviendra t-il des crédits non consommés ? Mystère...

Bien entendu, si nous avions siégé, nous aurions voté contre ce nouveau statut synonyme, en fin de compte, de nombreux reculs pour les agents. Toute cette affaire aura surtout été un révélateur des méthodes désormais bien connues de la présidence de l'établissement qui n'hésite pas à user de la désinformation comme moyen de pression. Face à de telles méthodes comment continuer à discuter ? La seule façon de revenir sur ce statut ce qui, quoiqu'on en dise, est toujours possible, c'est le rapport de force !

Nous n'étions pas au Conseil d'Administration du 30 novembre...

...mais ce n'est pas une raison pour ne rien en dire ! Certes, nous n'avons pas siégé, nous nous y sommes néanmoins rendu afin d'y lire une déclaration (que nous avons également diffusée) pour redire aux membres du Conseil d'Administration du CMN ainsi qu'aux tutelles, notre détermination à obtenir la communication du rapport de l'IGAC avant toute reprise de dialogue avec la direction. Les points à l'ordre du jour étaient pourtant d'importance : le nouveau statut des personnels, le Budget Primitif 2012 (BP 2012) et le premier contrat de performance, autant de sujets où nous avions des choses à dire ! La décision de ne pas siéger, nous ne l'avons pas prise à la légère ni de bon cœur (à ce Conseil d'Administration comme dans toutes les instances) mais dans la continuité de l'action engagée depuis le 20 septembre, la direction de l'établissement et le Ministère ne nous ont pas laissé le choix.

Nous ne reviendrons pas ici sur le nouveau statut, nous avons eu maintes fois l'occasion de dire à quel point ce projet est nocif pour la carrière et l'avenir des contractuels du CMN. En revanche, revenons sur le Budget Primitif 2012 car même si nous n'avons pas siégé, en tant que membres du Conseil d'Administration nous avons été destinataires de toute la documentation habituelle et nécessaire à notre analyse.

Le budget de fonctionnement

En recettes, le budget est revu à la hausse, il s'établit à 85 millions d'euros pour 2012 soit 5,5 millions de plus qu'au BP 2011 (+ 7%). **Pour établir ces prévisions, la direction table sur une hausse de la fréquentation en 2012.** Si l'objectif à atteindre se situe à 9 millions de visiteurs, le budget a cependant été construit sur une hypothèse « prudente » de 8,8 millions de visiteurs (contre 8,7 millions en 2011). De plus, sur les 5,5 millions d'euros de recettes supplémentaires prévues, 2,1 millions d'euros proviendront d'une **nouvelle augmentation tarifaire !** Ainsi, les monuments de catégorie 1,2 et 3 vont voir leurs tickets d'entrée augmenter de 50 centimes à compter du 1er janvier. En outre, certains monuments changent également de catégorie et subissent ainsi deux fois l'augmentation (une première fois du fait de la hausse des tarifs et une deuxième fois du fait du changement de catégorie) ! Exemple à la Conciergerie qui passe en catégorie 1, le plein tarif passe de 7€ à 8€50 ! Comme toujours le droit d'entrée reste la première source de recettes de l'établissement : 43,4 millions d'euros prévus en 2012 soit 65% des ressources propres. Et comme toujours les visiteurs – usagers d'un service public – restent la vache à lait du CMN !

Concernant **les comptoirs de ventes,** une augmentation de 10% du chiffre d'affaire est attendue grâce aux fameuses nouvelles boutiques ! Pour l'instant une seule a été réalisée à l'Arc de Triomphe en 2011. La surface de vente a été considérablement augmentée. Résultat, le chiffre d'affaire s'est accrue de plus de 65%; le tout bien sûr sans aucun moyens humains supplémentaires ! Alors certes les conditions matérielles de travail des collègues ont été sensiblement améliorées mais les sous-effectif n'en continue pas moins d'être une réalité quotidienne avec un afflux de *clients* (le mot est douloureux) de plus en plus important. Par ailleurs, cette nouvelle boutique a fini par phagocyter une bonne moitié de l'espace dédié à la présentation du monument, réduit à sa plus simple expression au détriment d'une scénographie, certes contestable, mais qui avait au moins le mérite d'exister. Telle est le prix que se prépare à payer le CMN pour conduire sa politique de développement des ressources propre.

En revanche les recettes attendues **des activité éditoriales** sont revues à la baisse (-4%). De même, les prévisions **de recettes domaniales** (locations d'espaces et tournages) sont revus à la baisse, officiellement pour cause de fermetures de certains sites liées aux travaux.

Concernant **les subventions,** on s'attend à une diminution générale à l'exception des subventions de compensation des mesures de gratuité en faveur de moins de 26 ans qui seront reconduites à l'identique. La subvention du Ministère pour charge de service publique est diminuée de 4% soit 400.000 euros en moins. La subvention allouée aux activités scientifiques, notamment pour les nouvelles acquisitions, sera tronquée de 20.000 Euros. La subvention allouée pour l'entretien des monuments (en fonctionnement) est réduite de 350.000 euros. La subvention pour la restauration des monuments (toujours en fonctionnement) sera également revues à la baisse. Enfin, la subvention allouée aux activités éditoriales sera *« […]ajustée en tant que de besoins » ;* on craint le pire ! Bien évidemment, l'ensemble de ces diminutions devront être intégralement compensées par les ressources propres de l'établissement. La crise à bon dos ! la crise justifie tout ! Elle devient un prétexte et au final elle permet de légitimer une certaine politique...

En dépenses, le budget de

fonctionnement pour 2012 est également augmenté de 5,5 millions d'Euros. **La masse salariale** qui progresse de 4% intègre pour 2012 le coût de reclassement des agents dans les nouvelles grilles des salaires soit 1 million d'Euros. Ceci n'empêche pas le Ministère de ratiboiser une fois de plus le plafond d'emplois du CMN en l'amputant de quatre équivalent temps plein au titre du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux (merci la RGPP !). Autrement dit le budget de vacation va encore se resserrer pour 2012. Un conseil : posez vos congés tout de suite ! **Les dépenses de fonctionnement liés à la conservation, à la restauration et à l'entretien des monuments** seront revues à la hausse de 17 %. Il s'agit des petits travaux dispensés de formalités par le code de l'urbanisme et du patrimoine. Les crédits alloués aux manifestations culturelles sont en hausse de 12% par rapport à 2011 mais ils serviront essentiellement à financer la prochaine grande manifestation en réseau dont le thème sera en 2012 : *Monuments et imaginaire*. Tout un programme ! **Les dépenses de communication** seront également en hausse de 8% (110.000 Euros en plus pour la « communication institutionnelle »). Par contre les crédits destinés à la présentation des monuments au public (supports de visite, visites-conférences, offre destiné au public handicapé...) sont diminués de 2%. Les budgets liés à l'action éducative reste inchangés. **Les dépenses liées aux éditions** augmentent de 100.000 euros et 27 nouveaux ouvrages sont programmés pour 2012 ; nous sommes bien loin des chiffres de l'année 2010 (45 nouveaux ouvrages). Enfin, **les frais de gestion du siège** à porte de Lilas sont plus chers que prévu (ben voyons !) et 200.000 Euros supplémentaires sont à prévoir pour faire face à cette dépense.

Le budget d'investissement

Ce budget concerne essentiellement les travaux de maîtrise d'ouvrage (conservation, restauration et entretien) des monuments. Pour 2012, il est revu à la baisse avec 3,2 millions d'Euros de recette en moins. **Les subventions** du Ministère de la Culture destinées à la restauration des monuments seront diminuées de 2 millions d'Euros. Quant à la taxe affectée sur les jeux en lignes, si elle est plafonnée à 10 millions d'Euros, seul 8 millions sont inscrits au budget de l'établissement. De plus, l'indexation sur l'inflation sera désormais supprimée. Le dodu dormant est mis à la diète ! Les financements de l'État destinés aux nouvelles acquisitions d'œuvres seront également revus à la baisse : 30.000 Euros en moins. Quant au mécénat, le CMN table sur 1 million d'Euros. **Les dépenses** liées à la conservation et à la restauration des monuments seront en baisse de 22% en 2012. Comme toujours, la politique de programmation de travaux fera la part belle aux « vitrines » du CMN et aux monuments qui rapportent. Ainsi, les opérations de restauration les plus importantes sont prévues au Panthéon, à la Sainte-Chapelle, à l'hôtel de Sully et au Mont-Saint-Michel. Non que ces monuments n'en ai pas besoins, mais parallèlement d'autres monuments moins connus et moins fréquentés tombent quasiment en ruine sans que l'établissement s'en préoccupe outre mesure. 1,3 millions d'Euros seront consacrée à l'aménagement de nouvelles librairies-boutiques (le même type que celle de l'Arc de Triomphe). Enfin, 2,3 millions d'Euros seront consacrés à divers aménagements en rapport avec l'hygiène et la sécurité dans les monuments.

Conclusion

Contrairement aux dires de la propagande officielle, il ne s'agit pas d'un budget *« volontariste mais prudent »* (voir Monuments en Ligne du 23 décembre 2011). En réalité ce budget traduit d'une part, les coupes sombres imposées par le Gouvernement aux différents ministères (le Ministère de la Culture et le CMN n'échappant pas à la rigueur) d'autre part la mise en œuvre d'une politique visant à renforcer l'autonomie financière de l'établissement au détriment de ses missions de Service Public. Pour le dire autrement, *« l'objectif de croissance des recettes doit pouvoir s'appuyer sur une politique volontariste d'amélioration de l'attractivité des monuments »* (note de présentation du BP 2012 page 1). Certes, l'offre culturelle et le budget sont en hausse, de même qu'il y a une volonté affichée de diversifier et d'élargir les publics. Cependant les missions fondamentales du CMN définies par décret : ouvrir les monuments à la visite, en développer leur fréquentation et en diffuser la connaissance, sont désormais soumises et conditionnées à la politique financière. La programmation culturelle ainsi que l'augmentation de la fréquentation sont vu comme de simples moyens au service du développement outrancier des ressources propres. Le système est donc totalement perverti et l'accroissement des ressources propres est devenues une fin en soit. Dans ces conditions, ont peut légitimement s'interroger sur l'avenir du CMN en tant qu'établissement public de l'État...

Du nouveau dans les instances...

Certes au CMN elles sont toujours bloquées, nos instances, mais lorsque le dialogue social pourra reprendre sereinement beaucoup de choses vont changer dans nos Comités Techniques Paritaires (CTP) devenu Comités Techniques (CT) et nos Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) devenu Comité d'Hygiène et de Sécurité Conditions de Travail (CHS CT).

L'un des deux premiers décrets d'application de la loi du 5 juillet 2010 dite de « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » est relatif aux comités techniques (CT) dans les administrations d'Etat et les établissements publics de l'Etat : c'est le décret n° 2011-184 du 15 février 2011. Cette loi (du 5 juillet…) a modifié les critères de représentativité des organisations syndicales, les règles d'accès aux élections professionnelles ainsi que les règles de scrutin et de répartition des sièges. **Elle a également mis fin au paritarisme** dans les CTP et CHS de la fonction publique d'Etat.

Ce nouveau décret (du 15 février…) :

- fixe les niveaux auxquels les CT peuvent être créés et détermine leur caractère obligatoire ou facultatif (distinction entre CT ministériels et les CT de proximité) ;

• généralise l'élection des représentants du personnel par tous les agents (titulaires et non titulaires, contractuels de droit public et de droit privé) au **scrutin de liste** (jusqu'à présent c'était un scrutin sur sigle syndical, pas nominatif) avec représentation proportionnelle ;

• **allonge la durée du mandat des membres du CT de trois à quatre ans ;**
• adapte les attributions des CT pour y inclure les grandes questions concernant actuellement les administrations et

leurs agents (**nouvelles prérogatives** sur l'insertion professionnelle, la lutte contre les discriminations, la protection sociale complémentaire…)

• prévoit que, **seuls, les représentants du personnel votent et qu'en cas d'avis défavorable unanime, le projet soumis au CT est réexaminé.** Une nouvelle délibération doit alors être organisée dans un délai de 8 à 30 jours.

Au moment où nous rédigeons cet article, le règlement intérieur type des CT de la fonction publique n'a toujours pas été validé. Par conséquent on ne peut le décliner au niveau ministériel et encore moins au niveau local… Donc **pour le moment nos CT ne peuvent se tenir !**

En ce qui concerne les CHS, les *« Accords du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique »* ont abouti au décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 apportant les modifications à l'ancien décret réglementant les CHS (le 82-453 du 28 mai 1982). Finalement, au début du mois de novembre 2011, nos CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité) sont devenus des CHSCT (Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail).

Voyons donc les particularités de ces CHSCT, tout d'abord au niveau des acteurs de la prévention.

Les ACMO sont devenus des assistants de prévention, au niveau local.
Mais il est possible également d'avoir un ou **des conseillers de prévention,** assurant une mission de coordination auprès des assistants de prévention.
Ces agents se voient adresser par leurs chefs de service, **une lettre de cadrage, qui définit les moyens mis à leur disposition** pour l'exercice de leur mission.
Une copie de cette lettre est communiquée au CHSCT dont dépend l'agent.
Par ailleurs, il est demandé dans les *« Accords du 20 novembre… »* de **valoriser cette fonction** et de la rendre plus attractive en permettant son inscription dans un parcours professionnel et en assurant la reconnaissance des missions dans le cadre de la validation et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les IHS (Inspecteur hygiène et sécurité) deviennent des ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail). Là encore, le chef du service de rattachement des inspecteurs leur adresse une lettre de mission qui définit la durée et les conditions d'exercice de leur mission. Cette lettre sera, elle aussi, communiquée au CHSCT concerné.

Le secrétaire du CHSCT prend un rôle prépondérant. Il sera élu parmi les représentants du personnel, en leur sein. Il a un rôle de proposition sur l'ordre du jour des réunions et est l'intermédiaire entre les représentants du personnel, le président et les autres acteurs. Il ne se contente plus de juste signer les comptes-rendus !

Toutes facilités doivent être données au **médecin de prévention** afin qu'ils puissent consacrer un tiers de leur temps de travail à effectuer une **étude sur site des conditions de travail, a**fin d'établir un suivi des risques professionnels identifiés et conseiller l'administration en matière de santé et de sécurité au travail. Au ministère, un nouveau médecin doit être recruté afin de permettre à l'un des deux médecins actuellement en place d'exercer son **tiers temps.**

La composition de l'instance a changé.
Le nombre de représentants du personnel titulaires pour les CHSCT ministériels, centraux et de réseau ne peut être supérieur à 7 et doit être compris entre 3 et 9 pour les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable des ressources humaines. **Ces deux membres représentants de l'administration ne participent pas au vote.**
Les représentants du personnel, comme l'administration, ont toujours la possibilité de nommer des experts.
Le médecin de prévention et les agents de prévention assistent aux réunions.
L'ISST est informé de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

La fréquence de ces réunions est passée de deux à trois minimum par an ! Sachant que nous avions au CMN, cinq CHS locaux (en inter-régions) et un central, cela nous faisait déjà 12 réunions par an ! Avec cette nouvelle réglementation, il va falloir réfléchir à une nouvelle façon d'envisager cette instance…

De nouvelles compétences.
Les nouvelles compétences sont surtout liées aux conditions de travail :

• **l'organisation du travail** (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
• l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière…) ;
• l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
• la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
• **la durée du travail ;**
• **l'aménagement du temps de travail** (travail de nuit, travail posté) ;
• les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

En plus de tout cela, des compétences à l'égard des personnes :

• les femmes, pour faciliter leur accès à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité ;
• les travailleurs temporaires qui seraient placés sous la responsabilité du chef de service, dans le cadre d'une coactivité ;
• les travailleurs handicapés ;
• lorsque des travaux sont effectués par une entreprise extérieure ;
• lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières (audition du chef d'établissement voisin).

Un règlement intérieur type a été élaboré au niveau de la fonction publique. Il a été adapté à notre ministère lors du dernier CHSCTM (le 13 décembre dernier), il ne reste plus qu'à l'adapter au CMN.
Par ailleurs, au-delà même du règlement intérieur, c'est une nouvelle conception de nos CHSCT que nous devons avoir à présent, et une vraie réflexion doit être menée afin de pouvoir utiliser au mieux, de la façon la plus efficace possible, cet outil si important pour nos conditions de travail et même au-delà notre bien-être au travail !

Commission formation du 8 septembre : Un plan de formation spécial "management" !

Cette commission fut l'occasion de discuter du futur plan de formation pour l'année 2012.

En ce qui concerne les « formations culturelles », « L'introduction générale à l'histoire de l'architecture » passera en 2012 à deux sessions au lieu d'une seul actuellement, pour faire face à la demande des agents.

Pour ce qui est de « L'initiation à la visite commentée », une session était proposée, réservée aux agents nouvellement nommés. La CGT a tenu à signaler l'importance de ce stage, qui devrait être ouvert à tous les agents (une piqure de rappel peut parfois aider) avec bien entendu une priorité pour les nouveaux. De plus, il serait bon, pour le cycle «Histoire et Architecture » en 5 étapes, de faire un tuilage de ces sessions, de façon à ne pas devoir attendre 5 ans si on a raté le premier module ! Par ailleurs, il est regrettable que le stage « Connaissance du CMN » ait disparu.

La formation « L'accueil un état d'esprit » est reconduite en 2012, pour 12 sessions, à l'attention des régions où les agents n'avaient pas encore eu la chance de le suivre. Ce stage reste le coût le plus important de ce plan de formation, avec près de 52 000 €. Viennent juste après « Manager sans stress au quotidien dans les monuments » avec un coût de 20 000 € (6 sessions) et « Formation management » pour 22 000 € (sessions selon les besoins). Y aurait-il des problèmes relationnels et de management dans notre établissement ?

Autrefois, il existait un stage de post-recrutement, qui permettait à l'agent nouvellement arrivé au CMN de se familiariser avec ses fonctions, son métier, l'établissement, le Ministère… Aujourd'hui ce stage a disparu et a été remplacé au Ministère par un stage de 1er accueil et au CMN par quelque chose s'en rapprochant vaguement appelé « L'attitude, le rôle et la responsabilité de l'agent de surveillance ». Mais ce stage serait plus une explication du règlement de visite et comment se comporter envers le public. Rie n à voir donc avec les missions statutaire des adjoint d'accueil et de surveillance !

La CGT avait demandé à ce que soient de nouveau proposés les stages « Connaissance du CMN » et « Connaissance du Ministère ». Sur le moment la DRH nous avait répondu favorablement, à condition que les deux tiennent sur une seule et même journée, mais finalement, ces stages n'ont pas été programmé dans le plan 2012 ! Quant on vous dit que le dialogue sociale au CMN tient plus du dialogue de sourds… !

En ce qui concerne les stages de sécurité, la DRH nous a informé qu'une cartographie était en cours d'élaboration sur tout le périmètre de l'établissement, afin de déterminer le nombre d'agents formés aux premiers secours (PSC 1) à l'hygiène et la sécurité (rappelons d'ailleurs que nos CHS étant devenu des CHS CT, tous les acteurs de la préventions – ACMO comme élus du personnels – vont devoir être formés à ces changements), à l'habilitation électrique, au SSIAP… Afin de déterminer où sont les besoins et les priorités pour l'établissement. En effet, l'idée étant que chaque monument puisse avoir des agents formés, capable de faire face à ces différents problèmes.

Pour ce qui est des formations en langues. Le CMN reconnait qu'ils ne sont pas encore au point sur ce sujet. De notre côté nous avons trop souvent les retours de collègues dépités de se voir refuser leurs stages d'italien, d'anglais… Il y a eu aussi des demandes de formation pour la langue des signes. L'établissement réfléchi à une formation en interne. Mais en même temps on nous répond que 400 agents auraient été formés à l'accueil du public handicapé et que ces sujets ne sont plus la priorité de ce plan de formation ! Le management serait-il la nouvelle priorité ?

Enfin pour les jardins, qui avaient une demande très forte de formation, après avoir été délaissé depuis des années, ils se verront proposés deux formation spécifique cette année : « Taille raisonnée des arbustes » et « Lutte biologique et méthode alternative » ou « Fertilisation des massifs floraux et gazons ». Le tout pour moins de 4000 € soit 10 fois moins que … les stages de management !

L'externalisation au Ministère de la Culture n'est plus un phénomène ponctuel et isolé, désormais, elle s'opère de manière ouverte, massive et décomplexée, comme le démontre bien l'exemple de Fontainebleau. Nous n'en sommes plus à une privatisation « rampante », une nouvelle étape a été franchie et l'administration ne se cache même plus. Ainsi, la politique destructrice d'emplois menée par les gouvernements successifs et dont le coup d'accélérateur s'est surtout fait ressentir ces toutes dernières années, vise en réalité à faire dysfonctionner les services pour mieux justifier l'externalisation.

Palais-Royal : vers une externalisation rampante ?

La Comédie-Française effectuant des travaux de restauration sur la salle de spectacle Richelieu, un théâtre provisoire est installé actuellement au Palais-Royal, sur le plateau Bury, sous la Galerie d'Orléans, qui relie les bâtiments du Ministère de la culture et ceux du Conseil constitutionnel.

Outre les effets dévastateurs que provoque cette installation sur le patrimoine – percement du pavement du plateau Bury, dégradation de la Galerie d'Orléans et de l'œuvre de Daniel Buren, restaurées récemment – l'installation de la Comédie-Française dans l'enceinte du Palais-Royal entraine des conséquences inquiétantes pour le service d'accueil et de surveillance. En effet, les spectacles de la Comédie-Française commenceront dans cette nouvelle salle le 6 janvier 2012. Le domaine fermant à 20h30 en basse saison, ces spectacles se poursuivront au-delà de l'heure de fermeture. La Comédie-Française, ne voulant pas payer les agents du domaine en heures supplémentaires ou en mécénat pour qu'ils assurent la fermeture du monument dont ils ont la charge, demande tout bonnement les clés qu'elle confiera à une société privée de sécurité. Les agents du Palais-Royal se voient ainsi complètement dépossédés de leur prérogative principale qui est d'assurer l'ouverture et la fermeture du domaine. Un problème de sécurité et de responsabilité se pose également, car en cas de dégradation et d'incident qui sera responsable : les agents du domaine ou la société de surveillance.

De plus, cette mesure est une réelle menace pour la filière accueil et surveillance au Palais-Royal qui a déjà du lutter contre des projets de privatisation. Comment faire face à la toute puissante d'un établissement comme la Comédie-Française, qui occupe un espace sans payer de droits d'occupation, qui mutile le patrimoine et qui agit comme si le monument lui appartenait ? Les clés du domaine, propriété de l'État et dont la gestion devrait rester dans le giron du service public, seront confiées à une entreprise privée : c'est la porte ouverte à l'externalisation et à la privatisation du service accueil et surveillance du Palais-Royal et par extension à d'autres monuments.

Externalisation à Fontainebleau, partielle puis... totale !!!

Le mercredi 14 décembre les personnels du Château de Fontainebleau étaient en grève contre la décision d'étendre et de généraliser la sous-traitance des missions d'accueil et de surveillance. Soutenus par une délégation des musées et établissements d'Île-de-France, les grévistes ont empêché la tenue du Conseil d'Administration qui devait entériner la décision. En effet, alors qu'officiellement l'extension du marché de la surveillance a été présenté à un CTP en octobre, son application au 1er janvier 2012 ne trompe personne et signifie clairement que les procédures de marché public ont dû être lancées il y a plusieurs mois, avant même que les représentants du personnel n'en soient informés ! Comment en est-on arrivé à cette situation ? Retour sur les événements :

Dans le cadre de la mise en place de la RGPP, le château de Fontainebleau jusqu'alors sous statut de Service à Compétence National (SCN directement rattaché au Ministère) est transformé en Établissement Public autonome. Jean-François Hébert, Directeur de Cabinet de l'ancien Ministre Christine Albanel, qui a œuvré à cette transformation, se retrouve à la tête de ce nouvel établissement public. Ici comme ailleurs, le sous-effectif chronique qui touche tous les services du château mais particulièrement l'accueil et la surveillance, pose d'importants problèmes de sécurité et de fonctionnement. D'ailleurs, très régulièrement des parties du château restent fermées à la visite. Le nouveau Président n'a pas les moyens de ses ambitions : extension du parcours de visite, développement de la fréquentation, locations domaniales, expositions temporaires... d'autant qu'au moment de la création de l'établissement public, le plafond d'emploi a été (volontairement ?) sous-estimé ! Étant dans l'incapacité d'affecter des agents d'État ou même de recruter, M. Hébert a une solution toute trouvée : Externaliser, c'est à dire privatiser la surveillance de certains espaces, notamment le musée Napoléon.

La décision est prise à l'été 2010 dans l'urgence et un marché public est passé avec une entreprise de gardiennage. Mais le Président se veut rassurant, il ne s'agit que d'une externalisation partielle qui permettra aux agents de poser leurs congés d'été [sic !]. Belle hypocrisie en vérité car un an et demi plus tard, l'externalisation est étendue à tous les espaces y compris la surveillance en cas de location domaniale (ce qu'on appelle chez nous les « mécénats ») avec possibilité pour l'administration d'avoir recours, hors marché, à des agents privés de manière ponctuelle pour renforcer les effectifs, via un système de bons de commandes. Dernière nouvelle, M. Hébert envisagerait même de faire appel à des prestataires extérieurs pour les autres services du château qui souffrent tout autant de sous effectifs !

Le combat des collègues de Fontainebleau est celui de tous les personnels du Ministère de la Culture pour le service public culturel et l'emploi public. Soutenons les !

Externalisation de la surveillance de nuit à la Villa Savoye : trois ans après...

Rappelez vous, à l'automne 2008, quelques mois à peine après son arrivée, Isabelle Lemesle décidait de confier à une entreprise privée la surveillance de nuit de la Villa Savoye à Poissy, chef d'œuvre d'architecture moderne de Le Corbusier.

En effet, depuis l'hiver 2008 le monument était en proie à quelques déprédations durant la nuit (vols avec effractions, dégradations de véhicules sur le parking...). Ce qui n'était pas étonnant vu que le CMN avait décidé de supprimer le logement de fonction et les astreintes de nuit qui allaient avec ! Sans aucune concertation avec le personnel et faisant fi des instances représentatives de l'établissement, Isabelle Lemesle a donc décidé d'avoir recours à une entreprise de gardiennage pour la surveillance du site pendant la nuit. Le contrat, signé depuis le 1er septembre 2009 a couté à l'établissement la modique somme de 130.000 € chaque année !
Il existait pourtant des solutions alternatives, pour un coût bien moins élevé, comme le renforcement des dispositifs d'alarmes et de sécurité, ou la mise en place d'un nouveau système d'astreintes téléphoniques... Comme à l'accoutumée, la Présidente a décidé d'une manière arbitraire qui confine à l'absurde, à moins que sa décision ne relève du pur dogmatisme ? Le temps de la réflexion aurait sans doute été nécessaire d'ailleurs avec les sommes engagées (près de 300.000 € en trois ans tout de même !) l'établissement aurait largement pu louer voir acquérir un bien pour y loger, ne serait-ce que temporairement, un agent chargé des astreintes de nuit...

Où en est on trois ans plus tard ? Les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes (des maîtres-chiens) chargés de la surveillance de nuit, sont catastrophiques et ils subissent en permanence de nombreuses atteintes à leurs droits : non respect de la réglementation en matière de travail de nuit, pas de local équipé, défaut de paiement de l'employeur, salaires non versés... De plus, il s'agit de « sous-traitance en cascade », c'est à dire que l'entreprise délégataire sous contrat avec le CMN, délègue à son tour à une autre entreprise ! Bien entendu, l'administration se défausse de toute responsabilité.

Ces salariés du privé remplissent pourtant des missions à caractère permanent normalement dévolues aux agents d'État. En attendant d'internaliser de nouveau ces fonctions, ce à quoi l'administration s'est engagée dans le cadre du projet de nouveaux locaux, le CMN en tant que donneur d'ordre a une responsabilité morale et se doit de faire en sorte que ces salariés puissent travailler dans de bonnes conditions.

Et ailleurs au Ministère...

Cela a commencé par la privatisation des abords extérieurs du musée du Louvre, du musée d'Orsay et de la Bibliothèque Nationale de France. Dans ces établissements, la vérification des sacs à l'entrée ainsi que la gestion des flux de visiteurs est assurée par les vigiles d'une entreprise privée. Ces derniers ont même commencé à pénétrer au Louvre en assurant l'accueil sous la Pyramide. L'accueil du bâtiment des Bons-Enfants, siège de l'administration centrale du Ministère de la Culture, a également été privatisé il y a quelque temps. Tout un symbole... Et le Ministère ne s'arrête pas là et d'ores et déjà on entend parler d'externaliser le service de nuit au Louvre ou encore le vestiaire à Orsay.

Au CMN, ce n'est évidemment pas la première fois que la direction a des velléités de privatisation. Fin 2008, il était question d'externaliser l'accueil/surveillance aux Tours de Notre-Dame pour compenser le sous-effectif. Face à la mobilisation des agents à l'époque, la direction avait dû reculer et de nouveaux agents titulaires avaient été affectés sur les postes vacants. La même année le Ministère envisageait de récupérer le domaine du Palais-Royal dont la gestion était confiée jusqu'alors au CMN. Dans le cadre d'une extension du marché de la sous-traitance de l'accueil des Bons-Enfants, l'externalisation de la surveillance des jardins était fortement envisagée. Finalement ce projet a été abandonné, mais ce n'est que partie remise...

En attendant de s'attaquer frontalement aux établissements et services existants, la politique du Ministère consiste à imposer le privé dès l'ouverture de nouvelles structures. Ainsi, au musée du Quai Branly inauguré en 2006 c'est l'ensemble des missions d'accueil, de surveillance, de sécurité, de gardiennage et de médiation culturelle qui ont été confiées à plusieurs entreprises privées. Les agents d'État étant ultra minoritaires et confinés à des missions d'encadrement ou administratives. Même chose pour le nouveau centre Pompidou Metz ouvert en 2010 où l'ensemble des missions ont été déléguées à l'entreprise « Phone Régie » bien connue pour ses méthodes de management (temps partiel et mobilité imposée, salaires de misère...) quand au Louvre Lens, dont l'ouverture est prévue pour 2012, s'il s'agira d'un EPCC à caractère « Industriel et Commercial » donc de droit privé !

Le Minsitère profite également des fermetures temporaires pour externaliser certaines fonctions au moment de la réouverture. Ainsi, les collègues du musée Picasso fermé en 2009 pour travaux, ne retrouverons certainement pas leurs postes d'origine puisque l'accueil et la surveillance sera très probablement externalisée. Le cas du MuCEM (Musée de la Civilisation pour l'Europe et la Méditerranée) est à peu près similaire. Fermé à Paris pour être délocalisé à Marseille, il rouvrira ses portes 2013 avec une entreprise privée qui assurera les missions d'accueil.

Enfin dans les Domaines, qu'il s'agisse de ceux gérer par le CMN ou d'autres dépendant du Ministère, les missions liées à l'entretien des jardins glissent peu à peu vers le privé. En témoignent la déperdition de la filière des métiers d'art et la disparition programmée des jardiniers comme agent d'État. On ne peut s'empêcher de penser que le Ministère a laissé mourir cette filière à dessein, sans autre but que celui de la privatiser.

Prochaine étape, on externalise le Ministre ?

Elections du 20 octobre 2011 au Ministère de la Culture
La CGT confortée première organisation syndicale

Participation, Confiance, Rassemblement

Participation
Nous voulons tout d'abord saluer la très bonne participation des agents du ministère de la culture au scrutin du 20 octobre. Avec un taux supérieur à 60%, notre ministère est en effet dans le peloton de tête de la participation à ces élections communes, pour la première fois, à la Fonction publique d'état et hospitalière. Ainsi, vous avez répondu présent à ce rendez-vous démocratique. Nous trouvons là un encouragement à poursuivre notre action pour la rénovation de la représentativité syndicale. La CGT entend clairement l'appel des personnels au renforcement d'une démocratie sociale dont ils veulent être les principaux acteurs. Votre forte participation sonne aussi comme un nouvel avertissement à ceux qui exercent le pouvoir sur un mode autoritaire, dans le mépris du dialogue social et des attentes du plus grand nombre.

Confiance
La CGT-Culture veut remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui lui ont accordé leur confiance ce 20 octobre. Avec plus de 42% des suffrages exprimés et 44% des sièges, la CGT se voit confortée dans sa place de 1ère organisation syndicale du ministère de la culture. Nous enregistrons encore une progression significative en voix et en sièges qui doit nous permettre de défendre tant et plus vos revendications. Ce résultat s'il constitue un levier syndical important nous confère également des responsabilités accrues. Nous mesurons l'ampleur de la tâche à accomplir pour gagner le combat pour le service public culturel, pour nos missions, pour nos conditions de travail, pour nos carrières et pour le travail lui-même. Votre confiance ne sera pas déçue. Notre détermination à aller de l'avant avec vous tous pour le ministère de la culture et l'ensemble de ses services et établissements à Paris comme régions sort encore grandie de ce scrutin.

Rassemblement
Nous voulons enfin assurer les agents, sans aucune exclusive, que cette victoire électorale est bien la victoire de tous. Demain comme aujourd'hui, soyez-en sûrs, nous aurons le souci permanent de rassembler. Dans cette période de tous les dangers où les difficultés sociales sont à vif, nous avons le devoir de dépasser clivages et divisions. Nous devons faire bloc, agir tous ensemble pour être plus forts. Favoriser à tout moment et partout l'unité et le rassemblement, la CGT-Culture en prend l'engagement auprès de vous.

Les résultats en chiffres pour la filière Accueil, Surveillance et Magasinage :

Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	2008			**2011**		
INSCRITS		3431		**3073**		
VOTANTS		1693		**1693**		
PARTICIPATION		49,34%		**55,09%**		
EXPRIMES		1554		**1617**		
	VOIX	%	SIEGES	**VOIX**	**%**	**SIEGES**
CGT	**710**	**45,69%**	**6**	**745**	**46,07%**	**6**
CFDT	170	10,94%	1	**160**	**9,89%**	**1**
CFTC	0	0,00%	0	**100**	**6,18%**	**0**
FAC	45	2,89%	0	**76**	**4,70%**	**0**
FIP	92	5,92%	0	**0**	**0,00%**	**0**
FO	189	12,16%	1	**104**	**6,43%**	**0**
FSU	43	2,77%	0	**0**	**0,00%**	**0**
SUD	292	18,80%	2	**432**	**26,72%**	**3**
UNSA	13	0,83%	0	**0**	**0**	**0**

Nota : la CAP des Adjoints Techniques des Administrations de l'Etat (qui siège notamment pour les jardiniers de catégorie C) ayant été renouvelée en juillet 2010, n'a pas fait l'objet d'un nouveau scrutin en 2011.

Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	2009			2011		
INSCRITS	596			**685**		
VOTANTS	310			**489**		
PARTICIPATION	52,01%			**71,38%**		
EXPRIMES	297			**468**		
	VOIX	%	SIEGES	**VOIX**	**%**	**SIEGES**
CGT	**127**	**42,76%**	**3**	**230**	**49,15%**	**3**
CFDT	49	16,49%	1	**62**	**13,25%**	**1**
FO	33	11,11%	1	**30**	**6,41%**	**0**
FSU	21	7,07%	0	**0**	**0,00%**	**0**
SUD	42	14,14%	1	**118**	**25,21%**	**2**
UNSA	0	0,00%	0	**28**	**5,98%**	**0**
FIP	16	5,38%	0	**0**	**0,00%**	**0**
FAC	9	3,03%	0	**0**	**0,00%**	**0**

Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	2011		
INSCRITS	**194**		
VOTANTS	**145**		
PARTICIPATION	**76,56%**		
EXPRIMES	**142**		
	VOIX	**%**	**SIEGES**
CGT	**27**	**19,01%**	**1**
CFDT	**39**	**27,46%**	**1**
FO	**38**	**26,76%**	**1**
SUD	**38**	**26,76%**	**1**

Pour la première fois la CGT-Culture a présenté une liste dans le corps des ISCP. Nous remportons donc un siège dans cette CAP. Un résultat encourageants pour la suite !

Vos élus CGT
Filière Accueil, Surveillance et Magasinage

Ingénieurs des Services Culturels et du Patrimoine

Classe Normale	
TITULAIRE	**Raoul Monnier** DRAC Languedoc-Rousillon/STAP 34 04 67 06 81 21 raoul.monnier@culture.gouv.fr
SUPPLEANT	**Didier Gorce** Direction Générale des Patrimoines 01 40 15 35 81 didier.gorce@culture.gouv.fr

Techniciens des Services Culturels et des Bâtiments de France

Classe Normale	
TITULAIRE	**Catherine Noury** Château de Versailles 01 30 83 75 64 catherine.noury@chateauversailles.fr
SUPPLEANT	**Robert Ducrot** Archives Nationales 01 40 27 61 09 robert.ducrot@culture.gouv.fr
Classe Supérieure	
TITULAIRE	**Philippe Dono** DRAC Lorraine/STAP 54 03 83 41 68 70 philippe.dono@culture.gouv.fr
SUPPLEANT	**Roselyne Charles-elie-Nelson** Musée du Louvre 01 40 20 85 79 roselyne.charles-elie-nelson@louvre.fr
Classe Exceptionnelle	
TITULAIRE	**Kleber Martin** DRAC Midi-Pyrénnées 05 67 73 21 39 kleber.martin@culture.gouv.fr
SUPPLEANT	**Armand Fratani** DRAC Corse/STAP Hte Corse 04 95 32 19 30 armand.fratani@culture.gouv.fr

Adjoints Techniques d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage

Principal 1ère classe	
TITULAIRE	**Monique Chemin** CMN Azay-le Rideau monique2.chemin@yahoo.fr
SUPPLEANT	**Véronique Vrignaud** Musée Guimet veronique.vrignaud@guimet.fr ou cgt.guimet@guimet.fr
Principal 2ème classe	
TITULAIRES	**Manuel Merlet** Musée du Louvre 01 40 20 55 02 manuel.merlet@louvre.fr
	Alexandre Bouclon Fontainebleau cgtchateaufontainebleau@orange.fr
SUPPLEANTS	**Pierre-Yves Chiron** Archives Nationales 01 40 27 63 12 pierre-yves.chiron@culture.gouv.fr
	Véronique Meilland CMN Carcassonne veronique.meilland@free.fr
1ère classe	
TITULAIRE	**David Maillard** Château de Versailles 01 40 15 51 70 david1973@orange.fr
SUPPLEANT	**Laurence Arias** CMN Basilique St-Denis 01 40 15 51 70 laurence.arias@culture.gouv.fr
2ème classe	
TITULAIRES	**Christian Galani** Musée du Louvre 01 40 20 53 94 ch_galani@no-log.org
	Damien Durand Château de Versailles 01 30 83 75 87 cgt@chateauversailles.fr
SUPPLEANTS	**Jean-Elie Strappini** CMN Tours de Notre-Dame 01 40 15 51 70 jean-elie.strappini@culture.gouv.fr
	Préma de Rosario Château de Versailles 01 30 83 75 87 cgt@chateauversailles.fr

Pour l'application pleine et entière du protocole d'accords du 31 mars 2011 !

La CGT Fonction Publique a signé (avec CFDT, FO, UNSA, CFTC et CFE-CGC) le 31 mars 2011, un protocole d'accord pour l'accès à l'emploi de titulaire et l'amélioration des conditions d'emplois des agents non titulaires des trois versants de la Fonction publique (Etat-Collectivités territoriales-Hospitalière). Une partie de ce protocole d'accord nécessite des mesures législatives. Un projet de loi va être soumis au Sénat puis à L'Assemblée Nationale pour une promulgation au début de l'année 2012.

Un certain nombre de dispositions du protocole d'accord doivent être mise en oeuvre immédiatement dans chaque ministère, sans attendre la promulgation de la loi. En effet, le protocole d'accord prévoit que les organisations syndicales représentatives soient immédiatement associées aux processus de mise en œuvre d'un certain nombre de dispositions : état des lieux des personnels éligibles à la titularisation, définition des corps ou cadre d'emplois concernés, modes de sélection retenus (concours internes, recrutement sur titre, etc.) et nombre de sessions ouvertes pour la titularisation sur 4 ans.

En tout premier lieu il est absolument nécessaire de réaliser le recensement de l'ensemble des agents non titulaires du Ministère de la Culture, sous contrat entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 , afin qu'aucun des agents pouvant bénéficier d'une titularisation ou d'une CDIsation ne soit « oublié ». En effet, l'enjeu est considérable. Le risque est grand de voir l'administration sous-évaluer le nombre de postes à ouvrir aux concours alors même que le protocole conduit à ouvrir autant de poste au concours que d'agents éligibles !

En second lieu il y a un fort risque de « dégraissage » ciblé d'agents non titulaires afin d'éviter leur titularisation ou leur CDIsation. Ce recensement est aussi absolument nécessaire afin d'assurer les droits à titularisation (ou CDIsation) des agents non titulaires, en particulier en assurant le renouvellement de leurs contrats sous CDD. Il s'agit de permettre aux agents éligibles à la titularisation, en CDD n'ayant pas encore cumulés au 31 mars 2011 la durée d'ancienneté requise (4 ans cumulés au moment du concours) de parfaireleur ancienneté pendant les quatre ans de ce plan de titularisation comme le rappelle la circulaire ministérielle d'application du protocole d'accord

Dès les premières réunions au Ministère, la CGT-Culture a demandé l'ouverture d'une session de titularisation dès le premier semestre 2012 et le recensement exhaustif et nominatifs des agents non titulaires du Ministère de la Culture, présents à la date du 1er janvier 2011 dans les services de l'État et dans chaque Établissement Public à l'aide d'une grille type de recensement. L'administration s'est engagé à réaliser ce recensement et nous attendons une nouvelle réunion début janvier afin que nous soient présenté un état statistique complet.

La CGT-Culture recommande à l'ensemble des agents non titulaires de vérifier auprès de leur administration (services ou établissements) qu'ils ont bien été recensés et avec les bonnes informations. Pour chaque agent l'extraction de sa ligne du tableau de recensement doit pouvoir être exigée afin qu'il puisse vérifier sa présence et les informations qui y sont portées. Ces informations sont déterminantes pour établir son éligibilité à la titularisation ou à la CDIsation ! Ce recensement est d'autant plus important qu'il n'est pas nécessaire d'être encore sous contrat au moment du concours mais l'avoir été entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.

La CGT-Culture appelle l'ensemble des agents non titulaires à se faire connaître auprès des sections et syndicats CGT de leur établissement ou service afin que nous puissions vérifier leur présence sur les listes de recensement de l'administration. A cette fin la CGT-Culture met à la disposition de tous les agents non-titulaires du Ministère de la Culture un formulaire en ligne afin que nous puissions suivre leur dossier individuel, suivre le lien suivant :

http://www.cgt-culture.fr/spip.php?rubrique223

Alors emparez vous de cet outil pour vous signaler auprès de la CGT-Culture !

Rappelle des conditions d'éligibilité à la titularisation : Quels sont les agents non titulaires (agents bénéficiant d'un contrat de droit public, contractuels) concernés ?

- les agents sous CDI et sous CDD, quel que soit le support budgétaire de leur emploi, recruté sur budget de l'État(titre II) comme sur budget d'établissement (titre III) qui peuvent intégrer un corps d'accueil de la Fonction Publique, quelle que soit la catégorie d'emploi, ou assimilée de la fonction publique : A , B ou C;

- Les agents recrutés pour des besoins permanents à temps complet (Art. 4-1 et Article 4-2);

- Les agents recrutés pour des besoins permanents à temps incomplet (Arti. 6-1) à condition d'être au moins à 70 % d'un temps plein;

- Les agents recrutés pour des besoins occasionnels, de remplacement, saisonniers (Art. 6-2) (en attente dans le projet de loi);

- Ne sont pas concernés les agents recrutés sur le fondement de l'article 3-2 de la loi 84-16 (agents recruté sur des emplois de fonctionnaires dans les établissement dérogatoires (comme le CMN par exemple).

Quels sont les agents éligibles à la titularisation ?

- tous ceux sous CDI (à l'exception des agents à temps incomplet dont la quotité horaire est inférieure à 70 % d'un temps plein au 31 mars 2011)

- tous ceux sous CDD entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, justifiant à la date du concours de 4 ans d'ancienneté sur une période de 6 ans, dont 2 ans au moins au 31 mars 2011 date du présent protocole (les concours auront lieu sur une période de 4 ans jusqu'en 2015)

Une mesure de CDIsation automatique à la date de publication de la loi

Afin de sécuriser la situation des agents sous CDD (Article 4 et 6 uniquement), ces derniers seront automatiquement transformés en CDI pour ceux qui sont sous contrat et occupent un besoin permanent depuis 6 ans cumulés sur les 8 dernières années à partir de la date de publication de la loi (début de l'année 2012), auprès du même employeur (ou d'employeurs différents si transfert d'activité). Il en sera de même pour tous les agents âgés d'au moins 55 ans (à la date de publication de la loi) ayant cumulé au moins 3 ans d'ancienneté sur les 4 années précédentes.

La titularisation, un enjeu considérable au sein du Ministère de la Culture pour renforcer l'emploi titulaire, pour nos missions de service public !

Application du protocole d'accords au CMN

Le SNMH-CGT s'est adressé par courrier au Directeur des Ressources Humaine le 6 décembre 2011 afin de lui demander la communication de la liste des vacataires du CMN éligibles au processus de titularisation. Lors de la réunion du comité de suivi du 30 novembre au Ministère de la Culture, il nous a bien été indiqué que l'établissement avait effectivement établi et transmis cette liste pour permettre la réalisation d'un premier état statistique. En réponse à notre courrier, le Directeur des Ressources Humaines du CMN a refusé de nous communiquer cette liste au prétexte que les négociations avaient lieu au niveau ministériel. Et après ça on veut nous parler de dialogue social...

Dialogue social...

Formation syndicale

La formation syndicale est un droit Alors allez-y !!!

Pourquoi?
Parce que c'est un droit: 12 jours de formation syndicale par an et par agent (décret 84-474 du 15 juin 1984). Les stages s'effectuent sur le temps de travail. Ces 12 jours sont indépendants de la formation professionnelle.

Pour qui?
Pour tous! En priorité pour les syndiqués, afin de leur fournir des outils précieux notamment lorsqu'ils sièges dans les instances, mais aussi dans leur travail quotidien de militant. Les stages sont également ouverts aux non-syndiqués, se posant des questions sur la CGT, les instances paritaires, la syndicalisation...

Quelles formations?
La CGT-Culture propose deux types de formations:

-L'accueil des nouveaux syndiqués: sur toute les questions que l'on peut se poser sur le syndicalisme, le fonctionnement de la CGT, son histoire...
-les instances représentatives du personnel, c'est à dire les instances paritaires: Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail(CHSCT), Commission Consultative Paritaire (CCP), Commission Administrative Paritaire (CAP), Comité Technique (CT).

Décret 84-474 article 3:
« La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé. »

Alors n'hésitez plus, c'est gratuit, c'est utile et les formateurs sont très sympathiques!

Comment faire ?
pour s'inscrire il suffit de renvoyer les renseignements suivants :Nom, prénom, adresse, téléphone, affectation, et stage demandé. Ces renseignements peuvent être envoyer soit directement par mail à l'adresse suivante : christophe.benoit@inrap.fr soit par téléphone à la permanence de la CGT-Culture (01 40 15 51 70) soit par fax (01 40 15 51 77).

Calendrier des stages
Du 8 au 9 février 2012: LA COMMUNICATION SYNDICALE communication orale (prise de parole en public), communication écrite (rédiger un tract). comment répondre à nos besoins en communication et en information...

Du 19 au 20 mars: ACCUEIL DES SYNDIQUES: ce stage est conçu pour répondre à toutes les questions que les stagiaires se posent sur l'outil syndical, à quelque niveau que ce soit.

Du 21 au 23 mars: COMITÉ TECHNIQUE et CHSCT. pour les représentants CGT dans ces instances nouvellement crées.

Du 27 au 28 mars: CAP/CCP pour les élus CGT en CAP et en CCP.

la cgt Culture

FORMATION SYNDICALE 2012
Fiche d'inscription

DATES ET INTITULE DU STAGE :

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

TELEPHONE :

AFFECTATION :

A renvoyer par courrier à CGT-Culture 12 rue de Louvois 75002 Paris,
ou par fax au 01 40 15 51 77

Mother Jones ou la femme la plus dangereuse d'Amérique

« Je crois qu'aucun militant n'a assisté à plus de violences que moi. J'ai vu les ouvriers s'épuiser au travail et vieillir prématurément. Je les ai vu emprisonnés et exécutés quand ils protestaient. Je pourrais raconter sans fin des histoires de persécutions et des actes d'héroïsme comme on n'en trouve sur aucun champ de bataille. » Mother Jones

Etats-Unis 2011.
La campagne présidentielle pour 2012 est lancée. Barack Obama, actuel président des Etats-Unis, démocrate, se porte à nouveau candidat. Est-ce pour cela que dans le Wisconsin, le gouverneur républicain Scott Walker s'attaque aux syndicats et aux droits des travailleurs, qui ont davantage les faveurs d'un vote démocrate ?

En tout cas, la guerre est déclarée : augmentation de 8% des cotisations retraite et santé des fonctionnaires et suppression de leurs conventions collectives sont au programme. Le projet de texte prive ainsi les syndicats de tous leurs droits en matière de négociation collective (conditions de travail, droit de grève...). C'est ainsi balayé un demi-siècle d'acquis sociaux de la part des républicains. Ils ont par ailleurs l'appui d'une certaine Sarah Palin qui a su montrer lors de la dernière élection quelques ambitions présidentielles... C'est sous couvert de réduction du déficit budgétaire de l'Etat que la loi a été votée en avril (136 millions de dollars).
Mais les travailleurs ne l'ont pas entendu de cette oreille, ce fut un véritable tollé : salariés, infirmiers, enseignants, pompiers, vétérans de la guerre en Irak, agriculteurs...ont manifesté à maintes reprises devant le Congrès de Madison. Et cela a même pris une ampleur nationale, le mouvement s'étant étendu à d'autres Etats : Ohio, Michigan, Indiana. Et la principale confédération syndicale américaine,via son site web, a même reçu des soutiens de solidarité émanant du monde entier.

A l'heure d'une crise financière, économique et sociale mondiale, cette actualité risque de se répéter. Et face à des discours qui n'ont pour but que d'effrayer et de culpabiliser les peuples et les travailleurs qui ne sont coupables que d'avoir à subir les conséquences d'un monde livré à la loi du marché et de la libre concurrence, tournons-nous dans notre rubrique *Histoire sociale* vers une figure historique, considérée comme la mère du syndicalisme américain : Mother Jones.

La femme la plus dangereuse d'Amérique ?
Qui pouvait être cette femme qu'un procureur de Virginie-Occidentale n'a pas hésité à surnommer *« la femme la plus dangereuse d'Amérique »* ?
De son vrai nom Mary Harris, elle naît en 1837 en Irlande et connaît durant son enfance la Grande Famine entre 1845-1849. Comme nombre de compatriotes irlandais, ses parents font le choix alors d'émigrer pour l'Amérique du Nord. Ils arrivent ainsi à Toronto. Mary y apprend les métiers de couturière et de maîtresse

d'école. A sa majorité, elle quitte sa famille pour s'installer dans le Michigan pour enseigner puis séjourne à Chicago pour enfin s'installer à Memphis dans le Tenessee. Elle y épouse un chaudronnier syndicaliste, Georges Jones dont elle a eu 4 enfants.

En 1867, une épidémie emporte son mari et ses quatre enfants. Pour Mary cela devient le symbole d'une injustice sociale *« Les victimes étaient avant tout les pauvres et les travailleurs. Les riches pouvaient quitter la ville. »* Veuve, elle retourne à Chicago où elle rencontre des militants politiques et des leaders syndicaux. Elle y travaille pendant 20 ans comme couturière.
De là, naît ses différents engagements militants : organisation de cours d'éducation politique pour les travailleurs syndicalistes, participation à une marche de chômeurs à Washington en 1894, coordination de l'action des mineurs d'anthracite en Pennsylvanie... Et puis, au travers de son « statut » de veuve d'ouvrier, mère de famille, de sa vie dans la pauvreté de Chicago, elle se construit une image et invente elle-même ce nom de Mother Jones et devient ainsi la « vieille mère » de la classe ouvrière américaine. Tous l'appelleront ainsi, y compris les hommes d'affaires et les présidents des Etats-Unis.

Y-a-t'il un âge pour militer et s'engager ?
Mother Jones n'hésite donc pas à défier toutes les autorités : police, injonctions des juges, gouverneurs, hommes d'affaires... Cela lui vaut plusieurs séjours en prison. Mais aussitôt libérée, elle continue le combat : pousse les ouvriers à se syndiquer et à interrompre le travail, organise des manifestations avec les épouses des ouvriers qui, armées de balais et d'éponges, empêchent les « jaunes » de pénétrer dans la mine... Entre 1890 et 1910, Mother Jones s'engage dans plusieurs centaines de grèves à travers le pays et dont certaines sont particulièrement violentes... Elle organise également les premières manifestations contre le travail des enfants à Philadelphie en 1903.
Entre ses 60 et ses 80 ans, renonçant à sa famille, ses amis, ses biens, Mother Jones s'en va vivre sur la route, avec «son » peuple, là où les luttes la guident. Elle devient ainsi la « mère » des Américains exploités.

Il y a un siècle, quelle réalité pour les travailleurs américains ?
500.000 ouvriers en sidérurgie, 750.000 hommes travaillent alors dans les mines de charbon... Leur salaire annuel s'élève à 400 dollars et leur paie est souvent versée par une monnaie privée, battue par l'employeur, les obligeant ainsi à vivre dans les villes fondées par ces mêmes employeurs et qui, par la même occasion, font subir un contrôle social.
Ainsi, les ouvriers travaillent pour des patrons qui les exploitent (les grands combats de l'époque sont l'obtention

de la journée de 8 heures, les salaires, les conditions de travail...) sur le plan du travail mais comme cela ne suffit pas, ces mêmes patrons logent les ouvriers. Et gare aux grévistes qui, lors de grève, perdent souvent leur emploi mais également leur logement et deviennent parfois même des parias dans un Etat entier, la majeur partie des territoires appartenant aux entreprises exploitants les richesses naturelles. Certains industriels n'hésitant pas à déporter des militants syndicaux et grévistes hors des Etats, parfois même juqu'au coeur d'un désert.

Mother Jones n'hésite pas à aller partager les conditions de travail et de vie des ouvriers. Cela lui permet ainsi de témoigner et de dénoncer : *« Des enfants de 6 ou 7 ans étaient tirés du lit à 4h30 du matin, au coup de sifflet de leur contremaître. Ils avalaient un maigre repas : du café noir, un morceau de pain de maïs trempé dans de l'huile de graine de coton, qui faisait office de beurre. Puis, toute cette armée de serfs – les grands comme les petits – se mettait en marche. A 5h30, ils se retrouvaient tous derrière les murs de l'usine, au milieu du bourdonnement des machines qui écrasaient leurs jeunes vies pendant quatorze heures par jour. »*
En 1905, Mother Jones se rend à Cottondale dans les filatures de coton pour voir les conditions de travaille des enfants. Impossible de se faire alors embaucher sans avoir de famille : c'est en effet un apport de main d'oeuvre supplémentaire... et bien moins cher voire gratuite. L'entreprise vous procure alors un habitat, Mother Jones prétend venir avec sa famille de six enfants, et voilà le logement qu'on lui impose : *« La maison devant laquelle il m'amenait était une sorte de baraque en planches à deux étages. Les carreaux étaient brisés, la porte s'affaissait, le loquet était cassé. Il y avait une seule pièce en bas et en haut un grenier qui n'était pas aménagé. La pluie entrait par les trous du toit, le plancher était pourri. Au rez-de-chaussée, il y avait une vieille cheminée, devant laquelle il y avait des trous si grands qu'on aurait pu y faire passer une brique entière ».* Quant au travail des enfants, voilà ce qu'en dit Mother Jones *« On me donna du travail à l'usine et là je vis les enfants, les petits enfants au travail. De toute ma vie, je n'ai rien vu de plus déchirant. Parfois, il me semblait que je ne supporterais pas un instant de plus le spectacle de ces petits visages silencieux ; j'avais envie de retourner dans le Nord, dans les affreuses mines de charbon, dans les camps des Montagnes Rocheuses, où ce sont des hommes au moins qui peinent pour le pain. Petites filles et petits garçons, pieds nus, allaient et venaient entre les allées de broches interminables, ils approchaient les machines de leurs petites mains décharnées pour renouer les fils cassés. Ils rampaient sous les machines pour les huiler. Jour et nuit, nuit et jour, ils changeaient les broches. Des petits enfants de six ans, aux visages de vieux de soixante ans, faisaient leurs huit heures par jour pour dix cents. Quand ils s'endormaient, on leur lançait de l'eau froide à la figure et la voix du directeur tonnait par dessus le fracas incessant des machines. Des bébés de quatre ans, qui tenaient à peine debout, étaient amenés à la filature pour « aider » la soeur aînée ou le frère de dix ans ; mais on ne les payait pas ».* Les salariés âgés en-deçà de quatorze représentaient un quart de la totalité des ouvriers. Huit à dix heures de travail de jour ou de nuit pour un morceau de pain. Quant aux patrons, les dividendes augmentaient largement et leur progéniture avait quant à elle droit à une enfance et à l'éducation.

1930, le symbole du mouvement ouvrier américain meurt
Mother Jones évolue dans une époque où naît la construction de l'unité des travailleurs face à la domination des entreprises privées. Cette unité se fait par la mobilisation des Américains au travers des syndicats, des partis politiques, voire la rébellion ouverte. Elle s'engage en 1912-1913 dans la « guerre des mineurs » qui connaît une cinquantaine de morts.
Mother Jones s'éteint en 1930 à l'âge de 93 ans. Elle est enterrée dans le cimetière du Syndicat des mineurs dans l'Illinois, aux côtés de ceux qu'elle appelait les « braves gars », tombés pour la cause des travailleurs.
Elle sut soulever les foules par ses dons oratoires, un engagement sans faille à travers tous les Etat-Unis, partageant la nourriture, les logements et les luttes de la classe ouvrière. Son engagement l'entraina en prison, lui valut des menaces et toutes sortes de pressions mais connut aussi de nombreux soutiens. Van Tassel, ouvrier de l'Ohio, écrivait ainsi au présient Wilson *« Cette belle héroïne du mouvement ouvrier n'a commis aucun crime, mais on l'assassine à petit feu, on la punit de s'être battue, par l'action et l'éducation, pour que les travailleurs prennent conscience de leur véritable position dans la société ».*
Jusque dans les années 1920, elle continua les luttes prenant la parole lors de meeting dénonçant les conditions « moyen âgeuse » où sont maintenus les ouvriers, dénonçant les grands industriels tel Rockeffeler qui exploitaient des millions d'hommes, de femmes et d'enfants (que l'on hésite pas à tabasser, à mettre à la rue, à passer à la mitrailleuse lors de mouvements de grève) mais aussi de dénoncer les leaders syndicaux qui ont trahi la cause ouvrière.
C'est en 1930 qu'elle s'éteint donc, nous laissant dans les dernières années de sa vie une autobiographie où elle constate moins de mouvements sociaux et les progrès qu'elle a contribué à faire naître *« Malgré les exploiteurs, malgré les chefs qui trahissent, malgré l'inconscience qu'ont encore les travailleurs de leur propre misère, la cause de l'ouvrier va de l'avant. Peu à peu, il voit son temps de travail diminuer, lui laissant des loisirs pour lire et réfléchir. Peu à peu, son niveau de vie s'élève jusqu'à inclure un peu de beauté du monde. Peu à peu, l'avenir de ses enfants se confond avec l'avenir du pays. Son fils est enlevé du wagonnet, sa fille à la filature. Peu à peu, ceux qui créent la richesse sont admis à en bénéficier. »*

Grande-Bretagne 2011
On aimerait croire que ces temps obscures sont derrière nous. Pourtant, la crise mondiale, les « remèdes » que l'on prétend avoir et les propos de certains, semblent montrer que rien n'est jamais vraiment acquis.
Jeremy Clarkson, présentateur à la BBC, a fait scandale ces derniers jours en livrant sa pensée sur les fonctionnaires en grève à propos de l'âge de la retraite : *« Il faut tous les fusiller. Je les ferai sortir et je les ferait exécuter devant leur famille. Comment peuvent-ils faire grève alors qu'ils ont des pensions en or qui leur sont garanties alors que le reste d'entre nous sera obligé de travailler pour survivre»* Lui, comme Warren Buffet, deuxième fortune mondiale, et tant d'autres n'ont pas oublié la lutte des classes et qui, en période de crise, montre un côté beaucoup moins consensuel que veulent bien nous montrer les politiques et les médias face au monde économique : *« Tout va très bien pour les riches, nous n'avons jamais été aussi prospères. C'est une guerre de classes et c'est ma classe qui est en train de la gagner ».*

Et maintenant ?
Mother Jones, avec beaucoup d'autres, ont su ouvrir une brèche pour une prise de conscience des travailleurs et de leur pouvoir d'action. Cela a conduit à une amélioration des conditions de travail et à la création de droits pour les travailleurs.

Aujourd'hui, l'actualité des Etats-Unis montre que les droits sociaux peuvent

être à tout moment remis en cause. Pour autant, la mobilisation des organisations syndicales a permis en mars la suspension temporaire de la loi. Ils ont lancé une pétition afin d'amorcer une demande de « recall », procédure propre à certains Etats qui permet d'exiger un référendum afin de destituer un élu local ou national.

Cette remise en cause a lieu partout actuellement sous couvert de la crise. Pour autant, les acquis sociaux ont parfois vu le jour à des moments historiques difficiles (la Sécurité sociale au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale). C'est donc par la mobilisation et le rapport de force que les droits doivent être défendus mais également obtenus. Ce qui a été possible hier, l'est toujours aujourd'hui : il n'y a qu'à voir : l'augmentation des richesses n'a jamais été aussi exponentielle et sa répartition aussi injustes !

La maquisarde de la cordillère des Flandres

A lire :
Maman Jones, Autobiographie
Manière de voir (Le Monde diplomatique) n°118

Brèves de CMN

N'y a t-il plus rien de sacré ?

Entendu le mois dernier :
-Dis Mamy, tu m'achètes une Tour Eiffel?
-Mais nous sommes à l'Arc de Triomphe ma chérie...
-C'est quoi l'Arc de Triomphe?
-Attends...
La dame âgée s'adressant à la vendeuse :
-Excusez-moi Mademoiselle, où se trouve le musée?
-Vous y êtes Madame, le comptoir de vente occupe désormais la salle du Musée.

2.15 Il fit un fouet avec des cordes, et les chassa tous du Temple ainsi que leurs brebis et leurs bœufs ; il jeta par terre la monnaie des changeurs, renversa leurs comptoirs,
2.16 et dit aux marchands de colombes : « Enlevez cela d'ici. Ne faites pas de la maison de mon Père une maison de trafic. »

Évangile selon Saint-Jean

Les travaux, on sait quand ça commence...

… on sait jamais quand ça fini ! Cette devise, les collègues de l'hôtel de Sully la connaissent par cœur. Entre déménagements – temporaires ou définitifs – travaux de restauration et travaux d'aménagement, les agents n'en sortent plus ! Avril 2009, les trois quart des services du sièges (et des effectifs soit près de 300 agents) sont contraint de déménager dans un nouvel immeuble à porte des Lilas dans des conditions d'urgence qui ont été maintes fois dénoncées. La direction nous avait vanté le projet avec des arguments chocs : qualité HQE, augmentations des surfaces de bureaux, amélioration des conditions de travail... Résultat, aujourd'hui les agents se retrouvent à quatre dans des bureaux prévu pour trois, voir même parfois plus et ce n'est pas fini nous annonce t-on ! Les temps de trajet ont été rallongé, le prestataire informatique a été casé dans un réduit aveugle et la cantine est dégueu... Pendant ce temps à l'hôtel de Sully les travaux de ravalement de façade (sponsorisé par Karcher souvenez vous...) débutent. Pendant plusieurs mois les agents mangeront de la poussière à tous les repas ! Un an plus tard, en mai 2010, les agents de la direction scientifique sont prié de faire leurs cartons en à peine 5 jours, pour l'Orangerie de l'hôtel de Sully. La DDCP quant à elle s'installe à Saint-Germain l'Auxerois à la place de la DMO partie porte des Lilas de manière provisoire bien sûr ! Encore un déménagement organisé n'importe comment et dans l'urgence pour des travaux qui ont débuté... un an plus tard ! Printemps 2011, re-belote ! Les marteaux piqueurs entrent en action, sortez les boules quiès et les masques ! Les dégagements de poussières sont tels que les agents mouchent du plâtre ! Mais qu'on se rassure, tout cela est pour leur bien ! À l'issue des travaux les conditions de travail seront améliorées, d'ailleurs certains services ont intégré des locaux alors que la peinture n'était pas encore sèche (et merci les odeurs !). D'ailleurs la direction est tellement pressée et préoccupée par le bien être des agents qu'elle a ordonné le déménagement de plusieurs services alors que les travaux n'étaient pas finis ! Ordres, contre-ordres, finalement tout le monde reste à sa place et personne ne comprends plus rien ! De toute façon les agents ne sont pas vraiment pressé d'aller s'entasser à huit dans ce qui ressemblera à s'y m'éprendre à des open space. Il est vrai qu'une partie de l'espace libéré à l'Orangerie ne servira pas à faire des bureaux, mais sera loué à un prestataire pour en faire un restaurant de luxe... Qui a parlé d'améliorer les conditions de travail ?

Le Reliquat à la trappe

C'est quasiment officiel : il n'y aura aucun reliquat de fin d'année pour les agents du Ministère de la culture. Niet ! Zéro! Nada ! Que voulez-vous ? Le Ministère ne peut pas tout faire : d'un côté, dépenser des millions d'euros (oui : on a bien dit des millions) au profit de cabinets privés d'audits et de conseil chargés depuis 2008 de mettre en oeuvre la RGPP au Ministère. Et de l'autre, verser aux agents le traditionnel reliquat de fin d'année, maigre compensation aux salaires gelés pour la troisième année consécutive, aux carrières en cul-de-sac et aux efforts consentis !

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 burerau: 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
Adjoints: Héléne Ramet, Didier Ramond
Trésorier: Jérome Delporte
Adjoint: Abdoulaye Traoré

Auvergne

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

Bourgogne/Rhône-Alpes/Champagne Ardennes

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

Centre Val-de-Loire

Secrétaire: David Desportes (Angers)
tel:02.41.86.48.77
Adjoint: Monique Chemin (Azay),
fax:02.41.87.17.50
Trésorière: Pascale Joyeux (Azay)
tel:02.47.45.42.04
Adjointe: Sonia Messmer.
Membres du bureau: Christophe Poux, Sylvie Jehl, Pascale Dessault, François Le Bihan, Eric Desboudard,

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire: Didier Guérin
tel:01.41.12.02.90
Adjoints : Sonia Acurio,
fax:01.47.71.38.20
Trésorier: 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-Nord

Secrétaire: François Albot (Notre-Dame)
tel: 01.53.10.07.00
Adjoints: Aurélie Stéphan (Rambouillet), Hélène Ramet (Arc), Jérôme Delporte (Arc), Jean-Elie Strappini (Notre-Dame)
tél: 01.55.37.73.77
Trésorière: Marie-Pierre Dupoux
Membres du bureau: Cyrille Fourcade, Boubacar Keita, Maximilien Cuttoli, Yasmina Boutouaba, Abdoulaye Traoré, Thierry Braibant, Christian Barbary, Isabelle Besse, Denis Alland, Elton Çaça, Elisabeth Mayeur, Paco Avila, Francine Pin, Monique Gontier, Laurence Arias, Thomas Pucci, Sandra Decoursssière, Chantal Perherin

Languedoc-Roussillon

Secrétaire: Véronique Meilland
tel: 04.68.11.70.70
Adjointes: Marie-Françoise Rose (Salses)
Trésorière: Natahlie Marin
Membres du bureau: Sébastien Durand, Roger Ricciuti, Amancio Requena, Anne Catala, Jean-Louis Gasc, Cathy Laemle, Adèle Aufferman, Frédéric Aufferman, Ingrid Sparbier, Véronique Barthe, Sabrina Gosse, Elisabeth Roques, Régine Stasse, Céline Vidal

Maisons-Laffitte

Secrétaire: Marie-Pierre Dupoux
tel: 01.39.62.01.49
Adjoint: Isabelle Besse
tel: 01.39.62.17.92
Trésorier: Christian Barbary

Mont-Saint-Michel

Secrétaire: Serge Poisson
tel: 02.33.89.80.17
Adjointe: Christelle Allix
Trésorier: Alain Trémion

Provence

Secrétaire: Julien Catala (Glanum)
tel: 04.90.92.23.79
Adjoint: Sylvie Jacquot (Montmajour)
tel: 04.90.54.64.17
Trésorière: Françoise Pichon (Montmajour)
Adjoint: Nathalie Coineau (Glanum)
Membres du bureau: Nadia Abry (If), Maryléne Roller (Glanum), Olivier Longépé (If), Anne Levassort (Fort Saint-André), Stépahnie Da Rocha (Entremont), Sandrine Bernabeu (Montmajour)

Rambouillet

Secrétaire: Aurélie Stéphan
tel: 01.34.83.29.09
Trésorière: Viviane Vignier

(Attention! La plupart des numéros de telephones et de fax sont ceux des monuments)

Ephéméride

Dates	Réunions	Intervenants
26/09/11	Assemblée Générale Sully	Pucci, Gontier, Arias
27/09/11	Assemblée Générale Porte des Lilas	Pucci, Mayeur, Arias
29/09/11	Premier rassemblement des personnels du CMN d'Île-de-France devant le Ministère	Le siège en force !
03/10/11	Assemblée Générale Sully	Pucci, Arias
04/10/11	Assemblée Générale Porte des Lilas	Pucci, Mayeur, Arias
05/10/11	Deuxième rassemblement des personnels du CMN d'Île-de-France devant le Ministère	Le siège toujours aussi nombreux !
05/10/11	Réunion au Ministère sur le rapport de l'IGAC	Pucci, Mayeur, Arias, Alaime
07/10/11	CHS Ministériel	Mayeur, Pucci
25/10/11	Assemblée Générale Sully	Mayeur, Arias
26/10/11	Assemblée Générale Porte des Lilas	Pucci, Mayeur, Arias
04/11/11	Troisième rassemblement des personnels du CMN d'Île-de-France devant le Ministère.	Les agents du CMN refont la déco du Ministère !
17 et 18/11/11	Commission Exécutive SNMH	Pucci, Mayeur, Desportes, Gontier, Chemin, Pin, Strappini, Levassort
28/11/11	Assemblée Générale Porte des Lilas	Pucci, Arias
29/11/11	Assemblée Générale Sully	Pucci, Mayeur, Arias
06/12/11	Palais-Royal	Strappini, Delporte, Stéphan
09/12/11	Maisons-Laffitte	Strappini, Delporte, Albot, Stréphan
09/12/11	Villa-Savoye	Les mêmes
12/12/11	Champs-sur-Marnes	Pucci, Albot, Delporte, Boyer
14/12/11	Occupation du CA de Fontainebleau	La CGT-Culture en force !
14 et 15 /12/11	CAP des Adjoints d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage	Strappini, Arias, Chemin
16/12/11	Assemblée Générale Villa Savoye	Pucci

Adhérez… Ré-adhérez…

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 :