

Monuments infos

Mai 2012

Numéro 66

On reprend les mêmes et on recommence ?



ALLEZ VOTER !!!

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

En ce mois de mai électoral, c'est un Monuments-Infos n°66 de campagne qui vous est livré avec en **p.2** un édito qui vous dit d'aller voter. **P.3 à 6** ce n'est pas le meeting d'un candidat à la présidentielle mais le 6ème congrès du SNMH-CGT qui attire les foules. **P.7 et 8** le carnet de lutte de deux jeunes militants plein d'avenir. **P.8 à 15** dossier spécial sur les rapports de l'IGAC où l'on vous dira tout sans langue de bois. **P.16 et 17** l'hygiène et la sécurité sont au cœur de notre programme. **P.18 et 19** la Sibérie monte à la tribune. **P.19 à 21** l'histoire sociale en débat. **P.21 et 22** diffusion de brèves. **P.22** une petite nouvelle au franc-parler vous dira ce qu'elle pense de la campagne électorale : bienvenue à la Grisette du 15ème ! **P.23** les sections se mobilisent. **P.24** l'éphéméride et le bulletin d'adhésion, à ne pas confondre avec le bulletin de vote !

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

Que se vayan todos !*

Cinq ans déjà ! Cinq ans de Sarkosysme. Cinq ans de politique ultra-libérale dans tous les domaines. Jamais les attaques contre nos acquis et nos droits n'auront été aussi violentes et aussi décomplexées. Acquis conquis de haute lutte par nos parents, nos grand-parents et nos arrière-grand-parents qui, au sortir d'un conflit des plus atroce de l'Histoire, ont voulu construire une société meilleure et plus juste dans un pays pourtant ruiné par la guerre.

E

Cette remise en cause systématique, cette volonté de tout effacer au nom d'une soit disant modernité, le tout érigé en système de gouvernement, voilà ce qui fonde le Sarkosysme. Cinq ans plus tard le résultat est là : notre modèle social est sévèrement amoindri, notre Fonction Publique est mise à mal, les solidarités s'étiolent, les plus fragiles sont stigmatisés... au profit d'une politique injuste, anti-sociale et qui favorise les puissants.

D

Notre Ministère de la Culture n'a pas été épargné. Cinq ans de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et deux ministres fantoches plus tard que nous reste t-il ? Plus de mille emplois ont été supprimés dans tout le Ministère. L'administration centrale est exsangue après une réorganisation des plus brutale (fusion de dix directions en trois !). Les services déconcentrés (DRAC et STAP) n'ont plus les moyens de leurs missions. Les musées SCN (Service à Compétence National) sont durablement affaiblis, transformés en établissements publics sans moyen ou encore intégrés de force dans le projet scélérat de « Maison d'Histoire de France ». L'archéologie préventive est saccagée, les Archives Nationales sont en voie de démantèlement et les monuments historiques sont menacés.

I

T

O

Oui, nos monuments sont menacés par un nouveau projet de « décentralisation » plus dangereux que jamais. Ils sont menacés par une politique de conservation catastrophique. Et ils sont menacés par la politique d'un établissement public, le CMN, qui finalement n'est que le prolongement de la politique du gouvernement. Désormais, nos monuments ne seront plus que des vitrines, destinées à ramener toujours plus de monde et toujours plus de ressources propres mais à quelle fin ? Car il ne s'agit plus de financer des projets culturels, mais d'engranger sans d'autre but et avec au bout du compte, le possible passage en EPIC et, pourquoi pas, la privatisation ?

Au CMN, cette politique a été d'autant plus marquée par de multiples et profonds changements. Une réorganisation qui n'a occasionné que désorganisation, un déménagement à la hussarde, une gestion à l'emporte-pièce, une violence managériale basée sur la non reconnaissance des savoir-faire et par un dénigrement de l'institution et de ses agents. Une perte de sens et d'identité s'est produite beaucoup d'entre nous. La mémoire de l'établissement s'est vidée. Un pseudo-dialogue social n'a fait que la démonstration du mépris social vis-à-vis de tous les personnels.

Tout cela doit changer et vite ! Revenir aux fondamentaux. : reconnaître les travailleurs dans leurs missions, augmenter les salaires et les retraites afin que ceux-ci permettent de vivre dignement, créer de l'emploi... et ce n'est qu'un début !

Quelque soit le résultat du deuxième tour, qu'il y ait une alternance politique ou non, tout reste à faire et les personnels doivent poursuivre la lutte.

ON NE LÂCHE RIEN !

El Grande

* Traduction : « Qu'il s'en aillent tous » Sarko, Mitterrand et Lemesle !



6ème Congrès du SNMH-CGT Pas de textes mais des luttes à foison !

Du 3 au 5 avril 2012 a eu lieu à Montreuil au siège de la CGT, le 6ème congrès du Syndicat National des Monuments Historiques (SNMH) votre syndicat préféré au CMN ! Le congrès, qui a lieu tous les trois ans, est un moment important dans la vie d'un syndicat. En effet, c'est à cette occasion qu'est renouvelée la direction par l'élection d'une nouvelle Commission Exécutive, qui est le « parlement » de notre syndicat ainsi que le nouveau secrétariat national. Traditionnellement, le congrès doit aussi examiner les projets de textes d'orientations élaborés par la direction sortante. Ces textes revendicatifs déterminent l'action du syndicat pour les trois prochaines années. Malheureusement l'actualité très chargée et les luttes de ces derniers mois ne nous ont pas permis de rédiger ces textes dont l'examen a été renvoyé à la réunion d'un prochain Comité Général. Cette nouvelle instance dirigeante a été créée au cours de ce 6ème congrès (modifications statutaires adoptées à l'unanimité) et réunira les membres de la Commission Exécutive ainsi que les représentants des sections.

Le congrès est aussi le moment où l'ensemble des camarades de toutes les sections se retrouvent pour débattre ensemble, discuter de leur situation mais aussi de thèmes plus généraux. Cette année trois débats thématiques ont été organisés : la situation générale Culture, la situation revendicative au CMN ainsi qu'une réflexion sur l'outil syndical et l'organisation de notre syndicat. Enfin, un espace d'expression des sections a également permis aux délégués de faire remonter les préoccupations, les questionnements, les difficultés et les revendications des personnels au niveau local. Les débats auront été riches d'enseignements et de partage. Le congrès est également un moment de convivialité qui permet de relancer une nouvelle dynamique pour le prochain mandat. Ainsi on regrettera vivement que certaines administrations locales aient posé tant de difficultés et

que certains délégués n'aient pas pu assister au congrès dans son intégralité. On ne citera pas l'administration du Domaine National de Saint-Cloud qui, une fois de plus, a démontré son anti-syndicalisme primaire avec la complicité de la direction du CMN au plus haut niveau.

Le congrès est également le temps du bilan avec la présentation du rapport d'activité des trois dernières années.

Rapport d'activité du dernier mandat (de novembre 2008 à avril 2012)

La réorganisation des services du siège

En tout cas, le dernier mandat a débuté sur des chapeaux de roue ! En novembre 2008 au cours du congrès précédent, l'ensemble des délégués soutenus par plusieurs camarades de la CGT-Culture (soit une cinquantaine de personnes) se sont invités dans le bureau d'Isabelle Lemesle et l'ont occupé pendant plusieurs heures. Rappelez-vous, peu de temps après son arrivée au CMN, la nouvelle présidente décidait d'une réorganisation des services du siège, sans débat ni concertation. Cette action a contraint l'administration à mettre en place des réunions de travail avec les organisations syndicales et aura permis de retarder l'échéance d'au moins 6 mois. Nous avons également obtenu la création d'un conseil scientifique (effectivement créé depuis 2011) et empêché (dans un premier temps seulement) la fusion entre la communication et les relations extérieures. Dès le départ nous n'avons cessé d'alerter l'administration sur les conséquences de cette nouvelle organisation faite trop rapidement et sans réflexions approfondies. Depuis, les services du siège n'ont pas cessé de se réorganiser : fusion de la DREC, réorganisation des services généraux, du bureau de la photo, des éditions et plus récemment de la DMO.

Paiement des heures de nuit au Palais-Royal et aux Tours de Notre-Dame

Depuis 2004 les agents de ces deux

monuments effectuaient des horaires nocturnes (après 22 heures) sans aucune compensation horaire ni salariale. Après plusieurs mois de mobilisation par une pétition et des menaces de grève, le Ministère et le CMN ont reconnu leur tort et nous avons obtenu, en juin 2009, le paiement des heures de nuit de manière rétroactive depuis 2004. De plus, les plannings ont été aménagés afin que les heures de nuit soit compensées.

Mouvement des « vacataires en colère »

A l'été 2009, le SNMH a été alerté par plusieurs vacataires des monuments parisiens sur leur situation de grande précarité. Avec eux, nous nous sommes efforcés de construire une mobilisation en allant à la rencontre des agents sur les monuments durant tout l'été. Le 3 septembre, une pétition réunissant plus de 300 signatures était remise au Ministre et un cycle de négociations s'est alors engagé. Afin de maintenir la pression, les vacataires soutenus par les forces vives de la CGT-Culture et du SNMH se sont rassemblés à l'occasion d'une conférence de presse du Ministre pour le lancement des journées du patrimoine. Le lendemain, les mêmes ont arpenté les files d'attente devant les monuments pour informer le public de l'envers du décor. Un préavis de grève a ensuite été déposé pour la journée du 16 octobre 2009. A l'issue des négociations qui ont suivi, nous avons obtenu 45 postes en CDI à temps complet pour les vacataires des monuments parisiens. Parallèlement, nous avons obtenu un plan de résorption de la précarité sur trois ans avec l'ouverture d'un recrutement sans concours pour 20 postes d'adjoint d'accueil et de surveillance sur les deux premières années. Pour 2012, les agents restant à titulariser devraient rentrer dans le nouveau plan de titularisation issue du protocole d'accord du 31 mars 2011 pour toute la Fonction Publique.

Grève à Saint-Cloud : Sous-effectif et conditions de travail

En mars 2010, les conditions de sous-

effectif dans le service régie du domaine de Saint-Cloud sont telles que plusieurs péages du domaine sont laissés ouverts et l'accès gratuit pour les véhicules. Bien entendu, cette situation n'est pas sans poser de nombreuses difficultés avec les usagers, notamment ceux s'acquittant d'un abonnement très coûteux. Un préavis de grève est donc déposé pour la journée du 3 mars 2010 et les agents grévistes occupent les locaux de l'administration. Ils obtiennent l'ouverture d'une négociation sur place en présence de la DRH qui s'est déplacée pour l'occasion. Plusieurs vacataires verront leur contrat pérennisés.

Réorganisation des services généraux (siège)

Les services généraux ont connu de graves difficultés suite à la réorganisation de 2009 et surtout au déménagement d'une partie du siège à porte de Lilas. Après plusieurs semaines de réunions et de négociations avec la DRH et le DAF, nous avons obtenu le reclassement de plusieurs agents en groupe 2. De plus, un poste d'adjoint au chef de service est créé et une personne est venue renforcer la cellule administrative. Enfin, cette réorganisation a permis de régler un certain nombre de cas individuels.

Grèves à l'Arc de Triomphe et au Panthéon

Au cours de l'année 2011, la situation de l'emploi devient catastrophique au CMN et les effets de la RGPP se font sérieusement ressentir. La baisse du plafond d'emplois (non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite) et la diminution des crédits de vacations vont entraîner la remise en cause des droits des agents : droit à la formation, refus de congés, remise en cause des temps partiels choisis... entre bricolage des plannings et précarisation accrue des vacataires (contrats de 4 heures), la situation n'est plus tenable. Les premiers à réagir sont les collègues de l'Arc de Triomphe qui se mobilisent dès le printemps. Deux journées de grève les 16 et 23 avril sont particulièrement bien suivies, le monument étant fermé en journée et en nocturne. Un nouveau préavis de grève est déposé pour la journée du 9 mai au cours de laquelle les collègues du Panthéon entrent dans la lutte. Les deux monuments seront

fermés toute la journée et l'Arc de Triomphe en nocturne.

Grève du 27 mai 2011

Emploi, salaires, effectifs, précarité, conditions de travail... les mots d'ordre ne manquent pas ni les raisons de se mobiliser ! Si les agents de l'Arc et du Panthéon ont été précurseurs de la lutte, ils sont très vite rejoints par les collègues des autres monuments qui connaissent exactement le même sort. Un nouveau préavis de grève est déposé pour la journée du 27 mai 2011. Cette grève sera très suivie et la mobilisation extrêmement forte : tous les monuments parisiens seront fermés ainsi que de nombreux monuments en région.

Grève à la Villa Savoye

Toujours sur les questions d'effectifs, de précarité et de conditions de travail, les agents se mobilisent. Un préavis de grève est déposé pour le 15 décembre 2011. Ça tombe bien, le même jour il est prévu de louer le monument à une célèbre marque de produits de luxe... L'évènement sera finalement reporté et le préavis de grève levé. Nous avons néanmoins obtenu une augmentation des heures de vacations, l'affectation d'heures complémentaires pour les caissières ainsi que la venue de l'inspecteur hygiène et sécurité pour analyser les conditions de travail. La direction du CMN s'est également engagée à interpellier l'entreprise sous-traitante de surveillance de nuit dont les salariés travaillent dans des conditions lamentables.

Grève au château de Maisons-Laffitte

Début 2012, c'est au tour des collègues de Maisons-Laffitte de se mobiliser. Un préavis de grève est déposé pour la journée du 12 février alors que le château doit être loué pour la journée. Suites aux négociations qui ont suivi, nous avons obtenu l'ouverture d'un poste supplémentaire d'adjoint d'accueil et de surveillance (non encore pourvu à ce jour), une meilleure répartition des astreintes des agents logés ainsi qu'un supplément d'heures de vacations. Le préavis de grève a donc été levé.

Grève aux Tours de Notre-Dame

Le 23 février 2012, les agents des Tours de Notre-Dame de Paris étaient

également en grève. Ce monument est tristement célèbre pour ses conditions de travail. Comme si cela ne suffisait pas, les toilettes sont inutilisables depuis ces hivers. Les agents sont donc contraints de descendre les 422 marches (puis de les remonter) pour faire leurs besoins naturels : gare aux gastros ! Et comme il n'y plus d'eau courante, les agents doivent monter quotidiennement des bonbonnes de 8 litres d'eau pour la journée ! On comprend leur exaspération mais l'administration ne semble guère s'en émouvoir car à ce jour, les toilettes ne fonctionnent toujours pas...

Négociations sur le statut des contractuels

Suite à la réorganisation du siège en 2009, la Présidente s'était engagée à relancer les négociations sur le statut des contractuels abandonnées depuis 2003. Une première réunion a eu lieu le 27 avril 2009 puis plus rien. Les négociations reprennent en 2010 avec 4 réunions, mais sont interrompues à l'été. Début 2011 les négociations reprennent à nouveau et les réunions (13 au total) s'enchaînent à un rythme frénétique (une réunion toute les trois semaines en moyenne). Les conditions de ces négociations ont été maintes fois dénoncées : pas ou trop peu de documents, un ordre du jour peu clair, des discussions biaisées... au final la plupart de nos propositions auront été balayées d'un revers de la main pour aboutir à un nouveau statut injuste, une grille des salaires insuffisante et un reclassement inéquitable (perte d'ancienneté...). Nous avons tout de même obtenu que le reclassement des agents du groupe 1 se fasse *a minima* à l'indice 314 (au lieu de 300), le rapport de force de ces derniers mois n'y étant sans doute pas pour rien ! Nous avons également réussi à introduire un renforcement du rôle de la CCP, notamment sur la question de l'évaluation annuelle. Ce statut a été voté au Conseil d'Administration du 30 novembre auquel nous avons refusé de siéger.

Souffrance au travail au siège et ailleurs...

La souffrance au travail au siège a été dénoncée dès la fin 2008, mais les premières alertes formelles ont été faites à l'été 2009. Ces alertes ont débouché,

dans un premier temps, sur plusieurs rencontres avec le Directeur Général et la DRH mais aucune mesure concrète. Fin 2009 début 2010, trois CHS (deux spéciaux et un central) ont abordé la question et la médecine de prévention du Ministère a rendu un rapport accablant pour la Direction de l'établissement. Malgré tous les signaux, les mesures prises unilatéralement et sans concertation avec les représentants du personnel (Théâtre à la Carte) se sont révélées catastrophiques. La question a ensuite été portée en CHS Ministériel le 10 novembre 2010 puis le 26 mai 2011. C'est au cours de cette séance qu'a été voté la demande d'inspection de l'IGAC. Le rapport a été rendu au Ministre le 20 septembre 2011. Devant la volonté du Ministère d'enterrer ce rapport, le SNMH-CGT, en intersyndicale, a décidé de ne plus siéger à aucune instance paritaire afin d'établir le rapport de force nécessaire à son obtention. Les personnels du siège et des monuments d'Île-de-France se sont rassemblés par trois fois devant le Ministère (29 septembre, 5 décembre et 4 novembre) mais il aura fallu un recours auprès de la CADA (Commission d'Accès au Documents Administratifs) pour que le rapport nous soit partiellement communiqué. Et comme nous nous y attendions, il est accablant et met directement en cause la présidence de l'établissement. Pourrait-on dès lors reprendre le dialogue sociale comme si de rien n'était ? Assurément non ! Car le Ministère refuse de prendre ses responsabilités et la situation au CMN s'aggrave de jour en jour.

Loi sur le patrimoine monumental

Dès la fin de l'année 2009, le gouvernement relançait la « décentralisation » des monuments historiques (article 52 du PLF 2010). Le 26 janvier 2011, la loi sur le patrimoine monumental était adoptée en première lecture au Sénat, puis les 5 et 6 juillet 2011 à l'Assemblée Nationale. La deuxième lecture au Sénat intervient en septembre 2011 alors que la Haute Assemblée a changé de majorité. Durant tout le processus législatif, le SNMH-CGT et la CGT-Culture ont travaillé avec plusieurs parlementaires des commissions Culture afin de leur apporter nos réflexions notre analyse

et même rédiger avec eux plusieurs amendements. La proposition de loi n'a pas encore abouti et il faut espérer qu'une nouvelle majorité à l'Assemblée Nationale revienne sur les aspects les plus négatifs. Rappelons que cette loi, si elle était votée, permettrait de transférer aux collectivités les monuments de façon illimitée dans le temps. De plus, elle consacrerait la possibilité de vendre les monuments historiques au privé.

Les instances paritaires au CMN

Nous ne reviendrons pas ici sur les raisons du boycott mais avant le 20 septembre 2011, le SNMH a toujours mis un point d'honneur à participer à toutes les instances paritaires, considérant que la politique de la chaise vide systématique n'était guère profitable aux personnels. Ainsi, nous avons fait en sorte d'être toujours en force dans les instances en faisant siéger et participer aux débats aussi bien les titulaires que les suppléants afin de porter jusqu'au bout le mandat que nous a confié le personnel. Mais le travail dans les instances ne s'arrête à la séance. En amont, nous avons toujours organisé des préparations collectives pour réfléchir ensemble et arrêter nos positions communes. De même toutes les instances paritaires ont donné lieu à des compte-rendus diffusés aux personnels via le « Monuments-Infos »

Les groupes de travail et autres commissions

Tant que le dialogue était encore possible, le SNMH n'a reculé devant aucune sollicitation et s'est rendu à toutes les convocations de l'administration. Ainsi, se sont tenus en notre présence depuis 2009, huit observatoires de la précarité qui ont permis un premier travail de recensement des vacataires. Deux réunions sur l'action sociale ont abouti à la création d'une nouvelle association du personnel étendue à tous les agents de Province. Quatre réunions sur les conditions climatiques qui n'ont malheureusement pas abouti à grand chose si ce n'est une note du Directeur Général sur le travail en cas d'intempérie. Deux commissions issues du CTP ont été créées à notre demande. La commission formation qui s'est déjà réunie trois fois et qui doit donner un avis sur l'élaboration du programme de formation au CMN.

La commission règlements de visite et règlements intérieurs qui s'est tenue cinq fois, doit travailler à l'élaboration desdits règlements. Ceux-ci devaient ensuite être déclinés et discutés avec les personnels de chaque monuments. Malheureusement ce travail n'a jamais abouti.

Les luttes transversales à la Culture et le soutien à d'autres secteurs

Le SNMH n'est pas un syndicat isolé, il est aussi l'une des composante de l'USPAC-CGT (Union Syndicale des Personnels des Affaires Culturelles) autrement appelée la CGT-Culture. A ce titre, nous sommes amené à participer à des luttes plus larges qui dépassent le CMN mais qui sont toujours en lien avec les revendications des personnels du Ministère de la Culture. C'est ainsi que le SNMH s'est pleinement inscrit dans la lutte contre la RGPP. Le 12 décembre 2009, à l'occasion des vœux de Christine Albanel, nous avons participé, aux côtés de la CGT-Culture à l'occupation de l'Opéra Garnier où la Ministre a dû se retirer sous les hués des personnels !

Du 7 au 11 décembre 2009, suite à une grève de plusieurs semaines au Centre George Pompidou, les personnels des Musées Nationaux se mettent à leurs tours en grève toujours contre la RGPP et ses conséquences. Le SNMH avec les personnels du CMN ont rejoint la lutte en déposant un préavis de grève spécifique. Pendant la journée du 11 décembre, tous les monuments parisiens sont fermés à l'exception du Panthéon qui est alors occupé ! Plusieurs monuments de Province suivront le mouvement. L'accord de fin de grève au CMN prévoyait l'extension du plan de résorption de la précarité que ni la direction du CMN ni le Ministère n'ont respectés.

Début 2011 en soutien aux archéologues de l'INRAP alors en lutte contre le CDA (Contrat d'Activité pire que le CDD !), plusieurs militants du SNMH ont participé à l'opération « No money for Monnet » en occupant l'exposition Monnet du Grand-Palais.

Le 21 juin 2011 et dans les semaines qui ont suivies, nous avons également

participé aux actions contre la création de la Maison de L'Histoire de France à l'hôtel de Soubise, en soutien aux personnels des Archives Nationales.

Le 14 décembre 2011, plusieurs militants du SNMH ont participé à l'occupation du Conseil d'Administration du château de Fontainebleau afin d'empêcher l'externalisation totale des missions d'accueil et de surveillance dans ce tout nouvel établissement autonome (merci la RGPP!).

Il faut également signaler les actions ponctuelles auxquelles nous avons participé en soutien aux personnels des entreprises sous-traitantes du Ministère de la Culture ou de ses établissements avec plusieurs actions au Centre Pompidou (grève des agents de nettoyage), au

Louvre (grève des personnels de la société d'audio-guidage), ou au musée du Quai Branly (licenciement d'un délégué du personnel)...

Les luttes interprofessionnelles

Comme toutes les structures de la CGT, le SNMH a répondu présent aux appels interprofessionnels et/ou confédéraux. Ainsi, en 2009, sur les mots d'ordre « salaires, emploi et pouvoir d'achat », nous avons participé au trois grandes journées d'action (29 janvier, 19 mars et 24 juin 2009) qui ont réuni entre 2,5 et 3 millions de personnes dans les manifestations sur tout le territoire.

Le SNMH s'est également impliqué à son niveau au moment du conflit sur la réforme des retraites en 2010. Le mouvement étant reconductible à partir

du 27 octobre, plusieurs monuments ont été fermés pendant plusieurs jours et les personnels ont également participé aux différentes journées d'actions et de manifestations jusqu'au vote de la loi au Parlement.

Enfin, la CGT étant elle-même une composante de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), le SNMH, aux côtés de la CGT-Culture, a également répondu aux appels des syndicats internationaux. Ainsi, nous avons participé aux différents rassemblements en faveur du travail décent. Nous avons également participé à plusieurs manifestations et rassemblements fin 2011 début 2012 dans le cadre de la lutte contre la crise et contre les plans d'austérités en Europe.

Nouvelle direction du SNMH-CGT

Commission Exécutive	
François Albot	Tours de Notre-Dame
Thierry Braibant	Arc de Triomphe
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau
Jérôme Delporte	Arc de Triomphe
David Desportes	Château D'Angers
Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame
Thomas Pucci	Basilique de Saint-Denis
Roger Ricciuti	Cité de Carcassonne
Hélène Ramet	Arc de Triomphe
Aurélie Stéphan	Domaine de Rambouillet
Jean-Élie Strappini	Tours de Notre-Dame

Commission Financière de Contrôle	
Monique Gontier	Panthéon
Colette Leborgne	Château de Vincennes
Anne Levassort	Fort Saint-André

Secrétariat National	
Thomas Pucci	Secrétaire Général
Élisabeth Mayeur	Secrétaire Générale Adjointe
Jean-Élie Strappini	Trésorier
Hélène Ramet	Secrétaire Nationale
Jérôme Delporte	Secrétaire National

Carnet de lutte : Mouvement social mars 2012

« *Un mouvement social est une somme d'actions qui se veulent la concrétisation de la volonté de progrès social* »

Le 21 février dernier le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) sur la souffrance au travail au CMN nous était enfin remis après six mois de mobilisation. Six mois pendant lesquels nous n'avons cessé de construire un rapport de force avec les personnels du Centre des Monuments Nationaux, du siège et des monuments. Car au delà de la souffrance au travail, ce que dénonce ce rapport, ce sont les graves dysfonctionnements de l'établissement. Le dialogue social n'est évidemment pas épargné et les instances paritaires, notamment les CHS, ne fonctionnaient déjà plus depuis bien longtemps...

Ce sont dans ces conditions catastrophiques, avec des interlocuteurs en partance (DRH et DAF) qu'ont été menées les négociations sur le statut des contractuels. Et on a vu ce que ça a donné : un statut inéquitable, injuste, une grille des salaires trop basse et déjà obsolète... Comble de la situation, alors que le rapport dénonce de graves problèmes de managements, le Ministère envisage de confier la gestion des titulaires au CMN ! Quant au « plan d'action » destiné à lutter contre la souffrance au travail, non seulement il se révèle très loin des attentes des personnels mais en plus, la direction du CMN ne paraît vraiment prendre la question au sérieux, comme l'a d'ailleurs démontré le deuxième rapport de l'IGAC. Quant au Ministère, il refuse depuis le début de prendre ses responsabilités.

Que faire après la pétition, les rassemblements et les actions ciblées qui n'ont malheureusement pas suffi ? En tant que syndicalistes, il est de notre devoir de proposer des modes d'action et la grève, comme ultime recours, devient alors indispensable.

Premier jour

Jeudi 22 Mars, nous devons faire des Assemblées Générales avant l'ouverture des monuments. Une organisation et une logistique lourde doivent être mis en place. Pour l'Arc de Triomphe, qui ouvre aussi en soirées, il faut deux AG par jour.

Nous devons faire un choix stratégique et visons donc en priorité les monu-

ments parisiens qui sont géographiquement proches et les plus visibles. Tandis qu'en Province, les sections locales font le relais. Nous proposons aux agents de tous les sites de nous rejoindre au rassemblement que nous avons organisé à l'Hôtel de Sully, le siège parisien du Centre des Monuments Nationaux, où la Direction des Ressources Humaines a ses bureaux.

Nous y convions également les journalistes qui répondront présents : deux articles en particulier feront suite à ce rassemblement dans « Le Monde » du 23 mars et « l'Humanité » du 27 mars. Cette journée sera largement relayé par les média (presse, blog internet, radio) qui reprendront en boucle la dépêche diffusée par l'AFP.

La mobilisation de ce premier jour est un succès. Plus d'une centaine de personnes sont venues au rassemblement, et sont fermés : L'Arc de Triomphe, le Château de Vincennes, la cité de Carcassonne, l'abbaye du Mont-Saint-Michel, les tours de Notre-Dame, le Château de Maisons Laffitte, les Tours de la Rochelle, le château d'Azay le Rideau, les jardins du Palais Royal. Des agents du siège étaient également grévistes.

Contrairement à ce qu'affirme la direction du CMN par voix de presse, la grève a été particulièrement bien suivie compte tenu du nombre de monuments fermés.

Ils ont dit :

Plusieurs agents : « On ne veut pas faire grève pour rester chez soi, on a besoin de se faire entendre et on veut manifester !!! »

Deuxième Jour :

Vendredi 23 Mars, dans plusieurs monuments, les agents se sont organisés pour faire « tourner » la grève. En effet, les temps sont durs financièrement pour tout le monde, et on peut faire en sorte de faire fermer les monuments sans être tous en grève en même temps. Ainsi sont fermés : le Mont Saint Michel (à cette occasion Marine Le Pen en campagne dans la région, s'est vue fermer la porte au nez !), les tours de la Rochelle, Le Panthéon, la Sainte Chapelle de Paris. La boutique de l'Arc de Triomphe est

fermée en journée et le monument entier en nocturne.

Plus de monuments auraient été fermés si l'administration n'avait pas eu recours aux vacataires occasionnels pour faire entrave à la grève. Mais plusieurs grévistes de ces monuments ont fait la différence malgré tout en participant à des actions qui ont perturbé l'ouverture de la Conciergerie et des Tours de Notre Dame.

Ils ont dit :

Un agent des Tours de Notre Dame : « Plus de toilette ni d'eau courante en haut des 200 premières marches depuis le 8 février. Ils avaient promis des travaux dans six semaines, aujourd'hui toujours rien de fait !!! »

Troisième Jour :

Samedi 24, les journées sont de plus en plus longues et les nuits de plus en plus courtes. Mais la mobilisation nous galvanise, les agents veulent se faire entendre malgré le mépris de l'administration et du Ministère, qui font toujours la sourde oreille. Étaient fermés: L'Arc de Triomphe en journée et en nocturne, la Conciergerie.

Ils ont dit :

Un agent contractuel : « Avec le nouveau statut, sur trente ans d'ancienneté j'en perds 10 ! »

Un agent vacataire occasionnel : « Pour faire fonctionner notre service il y a 8 vacataires sur 15 agents, c'est-à-dire plus de la moitié de l'effectif. »

Interlude :

Dimanche et les jours suivants, il est convenu qu'on suspende la grève pour se concentrer sur le 29 mars, jour du Conseil d'Administration du CMN où il faut absolument faire une action démonstrative. Nous en profitons pour refaire la banderole « Monuments Nationaux en Lutte! » avec de la peinture blanche.

Quatrième Jour :

Jeudi 29 Mars après-midi, le Conseil d'Administration du CMN a lieu au

siège de la Porte des Lilas. Des sénateurs, des députés ainsi que des représentants des ministères de la Culture, des Finances et du Tourisme sont présents. Une centaine d'agents du CMN, tous monuments et services confondus leur font un comité d'accueil avec bannière et drapeaux. Les représentants du personnel font une déclaration en inter-syndicale qui demande que le ministère prenne ses responsabilités en répondant à nos revendications.

Ils ont dit :

Un agent non syndiqué : « Il faut arrêter de jouer le jeu des discussions polies avec l'administration mais se rassembler et manifester avec nos tripes ! »

Où en est-on aujourd'hui ?

Le préavis de grève reconductible n'a pas été formellement levé, mais force est de constater que la mobilisation est quelque peu retombée... momentanément ! En effet, en cette période électorale l'attentisme est de mise et l'immobilisme de

nos responsables que ce soit au CMN ou au niveau du Ministère est affligeant. En cette période fin de règne, est-il nécessaire de continuer à se mobiliser ? La réponse est oui ! Car la mobilisation n'aura pas été vaine, elle nous aura permis d'avoir une réelle visibilité pour que les responsables politiques de demain prennent les décisions que les actuels n'ont pas eu le courage de prendre. Ces décisions s'imposent, il en va de l'avenir de notre établissement et de la santé des personnels.

Dossier IGAC

Le rapport de l'IGAC : que nous dit-il ?

Le rapport de l'IGAC : toute une histoire

Le 26 mai 2011, lors du Comité d'hygiène et sécurité ministériel (CHS M), une motion, demandant une mission de l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) sur la souffrance au travail au Centre des monuments nationaux, a été votée. Depuis 2008, les organisations syndicales avaient signalé des situations de souffrance dans les monuments et au siège. Cette inspection allait pouvoir enfin décrire le phénomène et en déterminer les causes. Les deux inspecteurs diligentés par l'IGAC, ont travaillé dès le 6 juin 2011 pour enfin rendre leur rapport le 20 septembre 2011 au Ministre de la Culture.

Le 5 octobre, les organisations syndicales ont été reçues au cabinet du ministre pour la présentation des suites que le ministère voudrait apporter à ce rapport sans pouvoir avoir directement accès à celui-ci. Depuis le SNMH-CGT n'a eu de cesse de demander ce rapport auprès du Ministre par divers moyens : pétition, journées d'action, recours à l'intervention de personnalités politiques.

Il a fallu un recours auprès de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), saisie le 6 janvier 2012, pour que le rapport soit enfin remis aux représentants du personnel. Cet avis a été rendu le 21 février 2012 et indique que, bien que la CADA ne soit pas compétente pour se prononcer sur le droit d'information des organisations syndicales, les représentants du personnel peuvent demander, comme tout administré, l'accès à des documents administratifs en vertu de la loi du 17 juillet 1978. Selon la CADA, le rapport

rédigé par l'IGAC, étant un document préparatoire à la prise de décision de l'autorité administrative, c'est-à-dire du Ministère de la Culture, n'est pas communicable tant que la décision n'est pas intervenue ou qu'il semble manifeste que l'administration ait renoncé à prendre toute décision après un délai raisonnable. Or, en février 2012, cinq mois après la remise du rapport au Ministre, la CADA estime que ce document n'a plus de caractère préparatoire et peut enfin être remis à toute personne qui en fait la demande. La CADA, en vertu de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, a demandé avant la remise du rapport, l'occultation des éléments qui portent une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable et dont la communication pourrait lui porter préjudice ou porter atteinte à sa vie privée. Pour la CADA, l'occultation de ces éléments ne dénature pas l'intérêt du rapport.

Le 5 mars 2012, le rapport de l'IGAC sur la souffrance au travail au CMN a enfin été remis aux représentants des personnels. Nous l'avons lu attentivement et nous vous livrons ici notre analyse.

Méthode de la mission de l'IGAC

Les deux inspecteurs de l'IGAC se sont reposés pour leur mission sur divers éléments : le rapport de la médecine de prévention du Ministère de la Culture, présenté en décembre 2009 au CHS du CMN, la synthèse élaborée par l'organisme « Théâtre à la carte » qui a dispensé la formation « faire face au changement » à la quasi totalité des agents du siège, la note adressée par le Direc-

teur général à la Présidente le 30 mai 2011, le rapport de la Cour des comptes, « le CMN depuis 2003 », communiqué à la commission des finances du Sénat le 19 octobre 2010. Ils ont également reçu en entretiens individuels la totalité de l'encadrement supérieur, des administrateurs et certains collaborateurs ayant quitté leurs fonctions, soit 19 personnes. Ils ont bénéficié de 33 témoignages d'agents ou d'administrateurs de monuments, grâce aux permanences d'écoute et de plus de 50 témoignages écrits. Les inspecteurs ont également étudié l'évolution de l'absentéisme, les départs des effectifs permanents, les effets de la réorganisation, le déménagement du siège, la relation entre celui-ci et les administrateurs des monuments. Ils ont dialogué avec les médecins de prévention du ministère et les représentants syndicaux de la CGT et de la CFDT. Enfin, la présidente du CMN, Isabelle Lemesle, a été reçue au début et à la fin de la mission. Tous ces éléments ont permis aux inspecteurs de faire un état particulièrement précis de la situation.

« La mission traite de la situation au siège et des relations entre celui-ci et les administrateurs de monuments. Cependant, la situation de certains monuments mériterait d'être étudiée. »

Vu le délai très court imposé aux inspecteurs pour effectuer leur mission, ils se sont concentrés sur l'évaluation de la situation au siège et les relations de celui-ci avec les administrateurs de monuments. Ils mentionnent tout de même des situations difficiles dans certains monuments et préconisent qu'elles soient prises en compte, évaluées et

résolues par la direction de l'établissement.

Le domaine de Saint-Cloud, où la situation est très dégradée, nécessite une intervention sans délais. Le suicide d'un agent survenu le 8 juin 2011, bien qu'il soit sans lien établi avec la situation professionnelle, cristallise les malaises. À Carcassonne, onze témoignages convergent pour décrire des situations d'injustice. À Carnac, le 8 juillet 2011, le suicide d'un agent contractuel, après une première tentative le 8 juin 2011, montre la gravité de la situation : ce geste était en lien direct avec le travail et génère une situation conflictuelle risquant de se dégrader et pouvant comporter des risques pour les agents en poste. Le site d'Angers est également potentiellement à risque.

Face à ces situations de souffrance au travail dans les monuments, les inspecteurs de l'IGAC propose de diligenter une mission d'inspection dans ces monuments et de faire appel à un prestataire spécialisé pour faciliter l'expression individuelle des agents et pour les interroger sur l'évolution souhaitable de la gestion de leur monument. Les inspecteurs évoque déjà deux points à approfondir qui pourraient être à la source des situations dégradées : les conditions de recrutement, de formation et de travail des régisseurs de recette qui sont sans rapport avec les responsabilités qui leurs sont confiées ; la diminution des administrateurs qui a favorisé la promotion d'une hiérarchie intermédiaire grâce au repyramidage d'agents déjà sur site et qui ne disposent pas toujours des compétences requises ou de la formation adaptée pour un poste à responsabilités.

État de la situation au siège

Le reste du rapport décrit principalement la situation au siège et ses relations avec les administrateurs de monuments.

Médecine de prévention

Le rapport de l'IGAC re-publie les analyses de la médecine de prévention datant de décembre 2009 et indique que les deux médecins loin de voir la situation s'arranger, perçoivent un basculement vers l'aggravation au début de l'année 2011 : « *les gens sont désespérés, ils ne voient pas d'issue ; toute le monde sait et il ne se passe rien.* » Selon les

médecins de prévention, le CMN est le seul établissement public où le sentiment de souffrance est aussi massif et aussi aigu.

Augmentation de l'absentéisme

L'étude des chiffres de l'absentéisme et des départs des agents permet aussi de mesurer le phénomène de souffrance et de mal être.

Les inspecteurs notent l'augmentation des arrêts maladie ordinaires entre 2008 et 2010 : 332 agents ont posé un arrêt maladie en 2010 contre 292 en 2008, soit une augmentation de 14% ; l'ensemble des arrêts s'élève à 7000 jours en 2010 contre 5820 jours en 2008, soit une augmentation de 20%. Le nombre d'agents ayant posé un arrêt maladie passe au siège de 96 en 2008 à 131 en 2010 soit une augmentation de 36%.

Cette forte progression, très marquée au siège, est révélatrice de difficultés et de mal être au travail.

Départ des agents permanents

Les inspecteurs ont également étudié les départs des effectifs permanents. En deux ans et demi, hors retraite, décès et inaptitude, 58 agents sur 320 personnes physiques (en 2011) ont quitté le siège soit le départ de plus d'un agent sur cinq. Dans les monuments, cette proportion est d'un agent pour 16. La proportion des départs est donc beaucoup plus forte au siège que dans les monuments.

Le phénomène le plus inquiétant et significatif est l'importance du nombre de départ au sein du personnel d'encadrement qui représente un tiers des sorties au siège. L'établissement a subi le départ depuis 2008 de deux directeurs généraux, huit directeurs et 10 chefs de service ou de départements soit au total 20 départs. Les premiers départs ont été interprétés comme la suite logique de l'arrivée de la nouvelle présidente qui souhaitait renouveler l'équipe. Cependant, le départ des directeurs choisis par la nouvelle présidente elle-même provoque inquiétude et interrogations. En 2010, le directeur général recruté par la Présidente quitte ses fonctions ainsi qu'une première directrice de la communication en janvier, la deuxième part en septembre, la troisième n'est pas maintenue à la suite de sa période d'essai. En 2011, 5 directeurs dont celui de la Direction des ressources humaines

et celui de la Direction administrative, juridique et financière, les deux directions supports, quittent leurs fonctions. L'ampleur exceptionnelle des départs des personnels d'encadrement révèle une grande déficience de management. Le départ des directeurs renforce le sentiment d'inquiétude de la part des agents sur le fonctionnement à venir de l'établissement et explique le climat anxiogène qui y règne.

Le diagnostic de la mission de l'IGAC conforte la thèse de souffrance au travail qui règne au CMN qui est clairement avérée au regard des ces éléments : augmentation du nombre des arrêts maladie, départs des personnels et surtout des personnels d'encadrement.

Mais quelles sont les causes d'une telle situation ?

Les causes du climat anxiogène et revirement de stratégie

Depuis 10 ans, le CMN a subi des revirements successifs de stratégie et la remise en cause des missions de l'établissement.

L'ancien président, en poste entre 2002 et 2008, a entretenu un climat d'apaisement. Une mission de l'IGAC de janvier 2002 avait préconisé une déconcentration régionalisée de la gestion des monuments nationaux. Le précédent président s'était donc engagé dans cette voie dès 2003. L'établissement s'organisait alors autour de trois niveaux :

- un siège expert recentré sur ses fonctions de pilote stratégique, de conseil et d'évaluation
- un échelon intermédiaire situé au niveau régional exerçant l'essentiel des fonctions support et opérationnelles
- un niveau local, regroupant 2 à 5 monuments, chargé de gérer les équipes, la sécurité des sites et l'animation culturelle.

Dans cette organisation, l'administrateur de monument avait un rôle prépondérant dans le choix et le suivi des actions culturelles.

Ces objectifs de déconcentration de l'établissement ont été maintenus jusqu'en 2007 pour ensuite être suspendus et définitivement abandonnés.

La nouvelle présidente arrivée en 2008 s'est engagée dans une voie totalement opposée, basée sur la consolidation d'un siège de plus en plus centralisé, ayant

pour corollaire la réduction du rôle des administrateurs de monuments. Cette nouvelle organisation va à la fois à l'encontre des préconisations de l'IGAC de 2002, mais aussi complètement à rebours de la tendance actuelle qui tend à fusionner et à rapprocher les services dans un souci d'économie de moyens. La nouvelle présidente multiplie au contraire les directions et les services du siège.

Réorganisation trop rapide

Ce changement de cap, évidemment perturbateur, l'est d'autant plus que la réorganisation a été très mal expliquée aux agents. Certains se sont retrouvés exclus des postes à responsabilité et ont très mal vécu cette mise à l'écart. La réorganisation a également été très rapide : la réforme, présentée au conseil d'administration en février 2009, devait être mise en application en juin alors que les organisations syndicales demandaient un délai d'un an. La réorganisation a finalement été ralentie par la difficile mise en place de la nouvelle direction de la maîtrise d'ouvrage. Lors de la formation dispensée par l'organisme « théâtre à la carte », les agents ont dénoncé la manière brutale et rapide avec laquelle les changements ont été effectués. L'ancien Directeur général avait proposé le recours à un prestataire qualifié pour accompagner ces changements ; cette proposition n'a pas été retenue par la Présidente, qui n'en a d'ailleurs pas le souvenir.

Le déménagement du siège à la Porte des Lilas, effectué en six mois, a demandé un effort supplémentaire d'adaptation.

Centralisation et amoindrissement du rôle des administrateurs

La centralisation du CMN autour du siège a eu pour corollaire l'amoindrissement du rôle des administrateurs de monuments. La présidente estime que leur formation et leurs compétences individuelles sont, pour la majeure partie d'entre eux, insuffisantes et que seuls 4 à 5 sont actuellement en mesure d'assurer une programmation culturelle de qualité. De plus, la diminution de leur nombre, qui passe de 44 en 2008 à 30 en 2011, engendre des regroupements administratifs qui ne sont pas toujours cohérents. Ainsi, plusieurs administrateurs se voient confier divers monuments sans soucis des distances géographiques. Par exemple, le Palais-Royal,

la Basilique Saint-Denis, le monastère de Saorge et le château de Bouges se partagent le même administrateur. Ce fonctionnement entraîne un malaise profond chez les administrateurs, un sentiment d'abandon et d'injustice.

Par ailleurs, les opérations d'action culturelle à haute visibilité et communes à tout le réseau sont conçues et mises en œuvre par le siège alors que ce domaine constituait l'aspect valorisant du métier d'administrateur et de leurs équipes. La capacité d'initiative des administrateurs est réduite sur le plan de l'action culturelle, mais également dans leurs relations avec les élus locaux par la création d'un département spécialisé au sein de la direction de la communication et des relations extérieures. Ils ne sont également plus habilités à signer des conventions avec des instances locales comme les écoles avec lesquels ils construisaient des partenariats pédagogiques.

L'ensemble de ces changements est vécu négativement par les administrateurs qui se sentent dépossédés de leur rôle. Cette situation a évidemment des effets sur le personnel des monuments qui subit les dysfonctionnements au bout de la chaîne.

Réponse trop tardive à la situation et effectuée sans concertation

La direction de l'établissement a répondu trop tardivement à cette situation de souffrance. Le 15 janvier 2010, la présidente prend acte d'une souffrance collective mais elle écarte une intervention de l'IGAC au profit des travaux d'un CHS spécial. Lors de ce CHS, le 17 février 2010, trois intervenants sont présentés et seul l'entreprise « Théâtre à la carte » jouera un rôle significatif. Les organisations du personnel n'ont pas été associées à ces choix et à la définition des prestations. Aucun dialogue n'a été réellement mis en place avec la direction afin de répondre clairement aux situations de souffrance. La réponse de la direction au phénomène, trop tardive et établie sans concertation, n'a pas pu compenser les profondes lacunes initiales et endiguer la situation.

L'hypertrophie de la Présidente nuit au fonctionnement de l'établissement

Le rapport de l'IGAC démontre que la réorganisation du CMN a non seulement perturbé le cadre de travail des agents et créé un sentiment de souffrance mais n'a pas pour autant été effective et réussie. De graves dysfonctionnements

demeurent et se sont même amplifiés, remettant en cause le bien fondé de cette réorganisation brutale. Ces dysfonctionnements concourent à aggraver la situation et le climat de malaise.

La principale cause de dysfonctionnement est la vision que se fait la Présidente de son propre rôle. Le rapport parle d'hypertrophie de la Présidente qui s'accompagne d'un déficit de pilotage de l'établissement. La présidente recentrant toutes les décisions entre ses mains, intervenant directement auprès des directeurs voire même des chefs de départements ou de services, le fonctionnement du CMN est ralenti et alourdi. Le Directeur général ne joue plus son rôle de coordinateur entre les différentes directions. Le Directeur général sortant évoque les difficultés à construire un cadre de travail avec la Présidente avec laquelle il n'a passé que six heures en tête à tête au cours de son mandat, soit un an et sept mois. Cette hypertrophie de la présidente réduit le Directeur général à l'impuissance et à l'isolement et prive l'établissement d'un rouage important de la chaîne hiérarchique.

De plus, l'établissement fonctionne en « tuyau d'orgue », la Présidente travaillant directement avec des directions recentrées sur elles-mêmes sans qu'aucun échange soit établi entre elles. La non transversalité entre les directions entraînent de graves problèmes de fonctionnement, des luttes internes quotidiennes entre les services, des réunions peu constructives et fatigantes pour le personnel. Les différentes directions se télescopent faute d'une définition claire de leur périmètre. Qui fait quoi ? La Présidente prend toutes les décisions, tout descend d'elle et tout lui remonte ce qui entraîne une programmation tardive, une grande lenteur dans les prises de décisions et les réponses fournies. Cette pesanteur de fonctionnement est évidemment néfaste pour le personnel.

La non réalisation des outils stratégiques

Les outils stratégiques, schémas directeurs de monuments et contrat de performance, ne sont pas opérationnels. En juillet 2011, 66 projets ont été examinés sur les 74 monuments ayant un administrateur. Ces projets ne sont pas opérationnels car ils recensent de

manière trop exhaustive les actions ce qui nuit à la lisibilité et l'efficacité de ces documents. De plus, les projets ont constamment changé, la Présidente ayant multiplié les interventions personnelles. La lourdeur de conception des schémas directeurs des monuments ne les rend pas efficaces.

Le rapport de l'IGAC remet ainsi clairement en cause la gestion de l'établissement et la capacité d'Isabelle Lemesle à

remplir ses fonctions de présidente.

En résumé, le rapport de l'IGAC rend compte d'une situation qu'il estime extrêmement préoccupante au CMN au regard des risques psychosociaux qu'encourent les personnels. Cette situation est due à une réorganisation totale du CMN à rebours des orientations précédentes, aboutissant à la centralisation de l'établissement autour du siège et même autour de la Présidente qui prend tou-

tes les décisions. Les cadres du siège et les administrateurs se voient ainsi privés de leurs principales prérogatives. Cette hypertrophie de la Présidente nuit au fonctionnement du CMN qui ne semble plus apte à l'heure actuelle à accomplir ses missions. Enfin, le manque d'information accompagnant cette réorganisation a augmenté le climat anxieux.

Ce que le rapport de l'IGAC ne nous dit pas...

Voilà donc ce que nous dit ce rapport. Le bilan est déjà bien lourd pour la Présidente Isabelle Lemesle qui, non seulement est à l'origine du climat délétère qui règne au CMN, mais qui ne s'est pas montrée à la hauteur de ses missions. Mais le plus important ne réside-t-il pas dans les petites croix qui ponctuent le rapport et qui en cachent le tiers ? Que se cache-t-il derrière ces croix ? Nous pouvons émettre certaines hypothèses.

Citons un passage de la page 32 du rapport : *« les efforts continus d'adaptation qui leur ont été demandés – changement de périmètre et d'orientation de l'établissement, réorganisation du siège, déménagement – ne participent finalement que de manière mineure au désordres constatés »*. Or, dans toute la partie du rapport que nous avons pu obtenir, les causes principales du mal être semblent être justement les efforts d'adaptation demandés. Cette déclaration est suivie ensuite de deux lignes et demi de croix qui dissimulent probablement les véritables causes du climat anxieux.

La souffrance au travail, phénomène difficile à définir, provoque parfois de graves dépressions, des situations de désespoir dont le résultat le plus extrême est la tentative de suicide, malheureusement parfois réussie. La dépression correspond à une dévalorisation de soi-même. Or, le rapport décrit bien un contexte dans lequel les agents, les cadres du siège et les administrateurs de monuments peuvent se sentir

dévalorisés. Par ailleurs, dans son rapport, la médecine de prévention cite des injonctions vexatoires et dévalorisantes telles que « je ne veux pas le savoir, tu te débrouilles » ou encore « je ne vous demande pas de penser ». Des rapports sont rendus avec des commentaires désobligeants. Autant de faits, de propos pouvant aboutir à la dévalorisation de soi et à un état de souffrance.

Ce qui semble donc en cause principalement c'est la manière de traiter les agents, l'humain et donc les méthodes de management. Ces méthodes sont

« les efforts continus d'adaptation qui leur ont été demandés – changement de périmètre et d'orientation de l'établissement, réorganisation du siège, déménagement – ne participent finalement que de manière mineure au désordres constatés »

brutales : le rapport indique bien que la politique est menée sans ménagement à l'égard des agents. La CADA a souhaité ôter du rapport les passages qui impliqueraient trop directement des jugements de valeur sur des personnes identifiables. Nous pensons donc que dans les passages occultés se cachent des faits de harcèlement moral de la part d'un ou de plusieurs responsables. Ce qui semble certain c'est que la Présidente étant au cœur du fonctionnement de l'établissement doit être au cœur également

de ces agissements condamnables.

Selon l'IGAC, les faits observés s'inscrivent dans le cadre général décrit par la circulaire ministérielle du 4 juin 2009, relative à la prévention des risques psychosociaux : « la loi du 17 janvier 2002 définit en effet le harcèlement moral comme l'ensemble des « agissements qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » Il s'agit donc bien de harcèlement moral à l'origine du climat de souffrance qui règne au CMN.

Dans sa note adressée à la Présidente, le 30 mai 2011, le Directeur général évoque « des dysfonctionnements importants dans le management », des « situations récurrentes d'humiliation, risquant d'être qualifiées de harcèlement ». Il prévient la présidence sur les risques pénaux qu'encourt l'ensemble de la chaîne hiérarchique affirmant que « l'établissement est désormais confronté à des risques de suicide, de violence au travail, ou de qualification par un juge de certains agissements et comportement de harcèlement moral ». Cette note a été relue et approuvée par l'ensemble des directeurs en poste à cette date. Le Directeur général et l'ensemble des directeurs prenaient donc à l'époque très au sérieux les risques que ce mode de management provoque. Qui donc ne le prend pas en compte alors ? Qui laisse perdurer une telle situation ? La Présidente du CMN en premier lieu

mais également le Ministre qui n'ose se prononcer et prendre les décisions efficaces visant à mettre fin à une telle situation. L'IGAC indique bien que, en l'absence d'une modification profonde de gouvernance du CMN, la situation risque de se dégrader. « L'établissement et les tutelles ne sauraient donc maintenir la situation dans l'état » et qu' « un changement complet et immédiat de management est indispensable ». Les suicides à Saint-Cloud et Carnac démontrent bien la tournure dramatique que prend le phénomène.

Le rapport de l'IGAC montre bien l'urgence de la situation et la nécessité d'agir au plus vite avant que la situation ne se dégrade encore. La mission stipule qu'elle doit aboutir à des décisions concrètes devant intervenir à brèves échéances. Or, depuis le 20 septembre 2011,

date de remise du rapport au Ministre, soit sept mois, aucune mesure réellement concrètes et suffisantes n'ont été prises. Loin de s'améliorer, la situation au CMN s'aggrave et touche de nouveaux monuments : une récente tentative de suicide survenue à Rambouillet, où les représentants syndicaux subissent les pressions de leur hiérarchie pour impressionner ces agents, témoigne de l'aggravation de la situation. Combien d'autres monuments sont touchés par la souffrance au travail ? Combien d'agents traversent des situations difficiles et sont en proie à un profond désarroi et à un réel isolement ? Nous, représentants du personnel, ne sommes pas en mesure d'établir l'étendue du phénomène qui est bien plus large que ne le laisse penser le rapport de l'IGAC qui n'a pu approfondir son inspection dans les monuments. Il existe probable-

ment des situations de souffrance qui ne se sont pas encore faites reconnaître et qui continuent de s'aggraver de jour en jour.

Il est donc grandement temps, que le Ministre de tutelle prenne enfin les responsabilités qui lui incombent et mettent fin à une situation où la vie des personnels est clairement en danger. Avec la Présidence de Madame Lemesle, le Centre des monuments nationaux est devenue une véritable entreprise de démolition du service public et des agents qui l'assurent. Avant que les drames ne se multiplient, restons mobilisés et vigilants : sauvons nos emplois, sauvons nos monuments, sauvons le CMN !!!

Un rapport de l'IGAC peut en cacher un autre...

L'intersyndicale du Centre des Monuments Nationaux
SNMH-CGT CFDT-Culture

Un nouveau CHS CT au CMN

Dans un contexte d'inquiétant attentisme d'un Ministère de la Culture qui ne prend pas ses responsabilités alors qu'il a connaissance depuis le mois de septembre de la persistance et du développement d'un climat délétère, de multiples situations de souffrance et de graves dysfonctionnements dans notre établissement, la Présidente continue, comme si de rien n'était à convoquer les instances... Pourquoi s'en priverait-elle d'ailleurs ? Le Ministère laisse faire et mieux, lui sauve la face en se prêtant au jeu, espérant probablement que les échéances électorales prochaines mettront fin à sa place, à cette sinistre farce... Pathétique !

Un nouveau rapport de l'IGAC...

Dernier avatar en date, la convocation d'un CHS CT extraordinaire avec comme point unique à l'ordre du jour « Présentation du rapport de M. Xavier Roy, inspecteur général des affaires culturelles et réponses de l'établissement » sur les suites apportées aux préconisations prises unilatéralement par le Ministère à la suite de la remise du

rapport sur la souffrance au Centre des Monuments Nationaux et présentées au CHS M du 7 octobre dernier. Remercions ici la presse d'avoir, par les questions soulevées, obligée le Ministère à ce minimum qui sauve la face ! Nous ne nous sommes pas rendus à ce CHS CT et nul ne devrait en être surpris. Il est à noter que selon la convocation qui nous a été envoyée, la remise de ce rapport devait se faire sur table...

Question : A quoi sert une réunion que l'on ne peut préparer ? Décidément cette manière de faire est bien à l'image de ce que nous n'avons cessé de dénoncer : un dialogue social dévoyé, un mécanisme qui tourne à vide et donc qui n'engage rien à sa suite, une perte de temps et la caution apportée au mépris des instances qui ne fonctionnent plus. Au contraire pour nous, les instances devraient voir, par l'instauration d'un réel dialogue social nourri et respectueux de l'apport de chacun, l'avancée des revendications des personnels.

Un nouveau CHS CT Ministériel extraordinaire est attendu !

Le rapport de Xavier Roy fait suite à une démarche ministérielle c'est pourquoi l'intersyndicale Culture a demandé par l'entremise de la secrétaire du CHS CT Ministériel, représentante des personnels que nous soit présenté le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles sur la souffrance au travail au Centre des Monuments Nationaux : analyses du rapport ainsi que des occultations et disjonctions des passages qui y sont faites, discussions, réflexions et élaboration de préconisations.

La présence des inspecteurs, auteurs de ce rapport, nous semble indispensable pour des échanges à la fois efficaces, authentiques et pragmatiques dans le souci bien compris qui nous réunit tous dans cette instance ministérielle, à savoir la prévention des risques psychosociaux et la protection de la santé des personnels qui sont, par ailleurs, la priorité ministérielle en matière de prévention des risques.

Nous attendons donc beaucoup de ce CHS CT Ministériel auquel nous assisterons.

Rapport de l'IGAC le retour !

Le 10 février 2012, Frédéric Mitterrand a décidé de diligenter une nouvelle mission de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles (IGAC) au CMN. Cette mission de courte durée (cinq semaines) a donné lieu à un nouveau rapport remis au Ministre le 12 mars. Il nous a, cette fois, été communiqué sans difficulté. Cependant, il ne s'agit ni d'une inspection complémentaire ni de refaire le travail déjà effectué l'été dernier. Dans la lettre de mission remise à l'inspecteur, il est demandé d'analyser les conditions de mise en œuvre « *d'un plan d'action en matière de lutte contre la souffrance au travail et d'amélioration du management* ». Quel plan d'action ? Le 5 octobre dernier, alors que nous étions reçus par la directrice de Cabinet de Frédéric Mitterrand, un certain nombre de mesures ont été présentées pour faire suite au rapport de l'IGAC. Nous avons alors dénoncé ce procédé qui consistait en fait à nous imposer des mesures purement cosmétiques sans aucune discussion ni concertation alors même que nous n'avions pas encore connaissance des conclusions du rapport. Ces mesures ont été reprises deux jours plus tard dans le cadre du CHS Ministériel pour devenir ce fameux « *plan d'action* ».

A la lecture du rapport, il est évident que les mesures annoncées sont, d'une part, bien trop tardives et d'autre part ne constituent pas une réponse adaptée à la situation de crise grave que traverse le CMN. Ce plan est censé se décliner en quatre grands axes : des actions sur le de management, le fonctionnement de l'établissement, la santé au travail et enfin sur l'amélioration de l'écoute des personnels en difficulté. Nous sommes donc très loin des mesures fortes que les personnels, dont la santé est sérieusement menacée, sont en droit d'attendre.

La méthode

Le rapporteur introduit son propos en rappelant que la présente mission ne constitue pas la suite du rapport précédent, mais s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques professionnels et de la préservation de la santé des agents. Il rappelle que la santé des personnels est de la responsabilité de l'employeur

conformément aux textes réglementaires et notamment au décret 82-453 relatif à l'hygiène et la sécurité dans la Fonction Publique. Ce texte indique que les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leurs sont consenties de veiller à la protection et à la santé des agents placés sous leur autorité. En outre, l'employeur est tenu de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (articles L.1421-1 et suivants du code du travail, partie concernant l'hygiène et la sécurité qui s'applique également à la Fonction Publique). En matière de prévention, il est rappelé que l'employeur a une obligation de résultat.

Une évaluation des risques débouchant sur un plan de prévention doit être mis en place afin de garantir la protection des travailleurs. Ceci vaut également pour les risques psycho-sociaux (souffrance au travail), la responsabilité pénale de l'employeur pouvant être engagée. Dans le cas du CMN, le rapport indique sans ambiguïté que « *le Président est responsable, que ce soit pour des faits ou situations résultants directement de son action ou de celle de personnes placés sous son autorité* ». De plus « *la responsabilité de prendre des mesures en vue de réduire le risque de souffrance au travail au CMN relève du président assisté de son directeur général* ». Il s'agit donc, pour le rapporteur, d'évaluer l'action de la direction du CMN en terme de prévention des risques psycho-sociaux conformément aux orientations données par le Ministère.

Pour se faire, l'inspecteur a rencontré la Présidente, le Directeur Général, plusieurs membres du comité de direction, sans oublier les représentants du personnel. Plusieurs documents ont également été portés à sa connaissance : différentes notes ainsi que les dossiers CHS CT et le plan de prévention des risques professionnels pour 2012.

La communication interne : nouvelle Pravda du CMN

« *Le développement de la communication interne* » a été présentée comme l'une des mesures phare du plan d'action. De quelle communication s'agit-il ? L'éta-

blissement a surtout fait un effort sur la communication dite institutionnelle qui a été, rappelons-le, en partie externalisée. Le « *Monuments nationaux en ligne* », lettre interne diffusée depuis novembre 2009 (1er numéro sorti le 27 novembre 2009), a vu sa formule évoluer en janvier 2012 pour devenir un webzine. On a pu aussi noter une certaine évolution dans la ligne éditoriale, les articles étant moins centrés sur la personne de la Présidente et beaucoup plus sur les missions de l'établissement, les événements et le travail des agents. Quelques nouvelles rubriques y font leur apparition (notamment la rubrique « *métiers* ») mais dans l'ensemble il s'agit ni plus ni moins que de valoriser l'action de l'établissement et de sa direction. D'ailleurs, les problématiques de souffrance au travail y sont très peu évoquées. Bien entendu tout cela ne trompe personne et surtout par l'auteur du rapport pour qui « *la tonalité résolument optimiste de la Lettre ne permet d'y évoquer de difficultés que réglées* ».

« le Président est responsable, que ce soit pour des faits ou situations résultants directement de son action ou de celle de personnes placés sous son autorité »

Le « *Flash info* », est une publication plus ponctuelle dont la rédaction a été confiée à un prestataire extérieur (marché attribué à l'entreprise Image 7). Il est destiné à mettre le focus sur certains événements (nouveau statut des contractuels, décisions du Conseil d'Administration...) mais évoque assez peu la souffrance des personnels. Au travers de cette publication, la direction du CMN n'hésite pas à reprendre à son compte les mesures présentées au CHS M du 7 octobre. A cet égard, le rapporteur a pu relever un certain nombre de perles qui, y compris, discréditent le Ministère lui-même ! Ainsi dans le numéro du 14 octobre 2011 « *Le plan ministériel, qui n'est pas exposé, est présenté comme la*

reprise des propositions d'actions déjà formulées par le CMN, ce qui n'est pas tout fait exact ». De même dans le numéro du 16 février « *La mission de l'IGAC est présentée comme une nouvelle étape de mise en œuvre du plan, organisé par le CMN* ». Par ailleurs, on ne peut s'empêcher de voir dans cette publication une volonté de discréditer l'action des organisations syndicales aux yeux des personnels notamment depuis le boycott total des instances paritaires. Le rapporteur l'a semble-t-il bien compris lorsqu'il souligne que « *Les Flash info, nouvel outil mis en place à l'été 2011, ont régulièrement informé les personnels des épisodes du blocage du dialogue social* ».

Ainsi, on constate que les outils de communication mis en place sont très loin de répondre aux problématiques de souffrance et aux dysfonctionnements. La direction du CMN n'a pas compris ou n'a pas voulu comprendre que le défaut de communication est avant d'être un défaut de circulation de l'information que se soit entre les directions, les services voir parfois au sein d'un même service, sans compter les difficultés de communication entre le siège et les monuments. En lieu et place, elle s'est contentée de développer une communication institutionnelle lisse et qui frôle parfois une propagande dont personne n'est dupe. Et le rapporteur de conclure sur ce point: « *En résumé, quatre mois après la demande faite par le Ministère [...] les deux supports de communication du CMN n'ont donné que des informations parcellaires sur les actions décidées par l'établissement pour répondre à la demande du Ministère, annonces qui n'avaient pas de lisibilité ni la cohérence que l'on aurait attendues* »

Sur les autres moyens de communication, notamment l'intranet, le rapporteur souligne qu'il se trouve dans un « *état de semi-abandon* ». Une nouvelle publication, une « *lettre des ressources humaines* » était annoncée au mois d'avril et n'a semble-t-il pas encore vu le jour.

Le dysfonctionnement des instances paritaires reconnu

Depuis le 20 septembre 2011 les représentants du personnel ne siègent plus à aucune instances paritaires au CMN. Les raisons de ce boycott s'expliquent par la construction du rapport de force nécessaire à l'obtention du rapport de

l'IGAC mais pas uniquement. En effet, les dysfonctionnements des instances paritaires sont aussi le reflet des dysfonctionnements de l'établissement. En matière de dialogue social, la direction du CMN n'a pas vraiment fait montre de bonne volonté et la situation ne s'est guère améliorée depuis la remise du rapport de l'IGAC, bien au contraire. Pour le rapporteur « *le fonctionnement des instances s'est grippé* ».

Aucun CHS Central n'a pu se tenir en 2011 certes, des séances ont été boycottées, Mme Lemesle ayant eu mieux à faire que de les présider, d'autres par contre ont été reportées *sine die* par l'administration. Les CHS Paris-Siège ont été une farce de concertation, notamment sur la question du réaménagement de l'Hôtel de Sully. Le dernier CHS Paris-Siège convoqué le 24 novembre 2011 ne contenait aucun point sur la souffrance au travail à l'ordre du jour ! Sur la situation de Carnac (CHS CT Central du 9 décembre) aucun document n'était joint au dossier. « *Ici encore, on ne trouve pas de proposition forte en matière de dialogue social, à un moment où elle est attendue* » précise le rapporteur. Sur le fameux « *numéro vert* », (CHS CT central du 3 février) le seul document fourni était le cahier des clauses administratives. Sur le choix des prestataires extérieurs, les représentants du personnel n'ont jamais été associés... Le constat du rapporteur est sans appel : « *du point de vue de la qualité du dialogue social, cette manière de faire n'est sans doute pas la meilleure* ». D'ailleurs celui-ci recommande vivement de « *veiller à un fonctionnement exemplaire des instances de dialogue social* »

Les actions sur la santé au travail sont insuffisantes

Le programme annuel de prévention des risques professionnels pour 2012 intègre seulement trois des mesures demandées par le Ministère (numéro vert, médecine de prévention et réseau d'assistantes sociales). Et encore, il s'agit de mesures qui dépassent la question de la souffrance au travail et que le CMN aurait dû traiter il y a bien longtemps ! De plus, ces trois actions ont été décidées de manière unilatérale, sans concertation mais surtout sans aucun lien entre elles. Or pour le rapporteur, pour que ces actions aient une chance d'être efficaces, une complémentarité doit être recherchée, ce que ne fait absolu-

ment pas l'établissement. L'impression qui domine est celle d'une improvisation permanente, des effets d'annonce, aucune cohérence, aucune volonté sinon celle de répondre *a minima* aux demandes du Ministère.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être actualisés pour y intégrer (enfin) les risques psycho-sociaux. Sur ces questions de santé et de sécurité au travail, les conclusions du rapporteur sont sévères : « *Il apparaît aussi que l'établissement n'inclut pas dans son programme 2012 l'ensemble des mesures demandées par le Ministère, en particulier ce qui concerne l'axe management [...] Le refus de le faire, s'il se confirmait, irait directement contre une volonté ministérielle clairement exprimée* ».

Les actions sur le management : de la poudre aux yeux

Le rapport de l'IGAC du 20 septembre met directement en cause les pratiques et le mode de management des dirigeants de l'établissement au premier rang desquels figure la Présidente elle-même. Là encore, la réponse apportée est très en deçà de la gravité de la situation et semble un fois de plus totalement inadaptée. Certes, le rapporteur relève que l'établissement fait de réels efforts en matière de formations sur les ressources humaines et le management : 11 actions sur 49 au dernier programme de formation, soit un tiers des coûts pédagogiques externes. Deux formations complémentaires sont proposées aux directeurs, chefs de départements et administrateurs de monuments.

En outre plusieurs « *journées techniques thématiques* », sortes de groupes de travail associant les directions du siège et les administrateurs de monument sont organisées sur des questions de fonctionnement, de ressources humaines ou encore de management... Ces journées devraient aboutir à la rédaction d'un « *livret d'accueil* » à l'intention des administrateurs.

Cependant le management en lui-même n'est ni interrogé ni remis en question, tous ces stages et autres groupes de travail apparaissant alors comme de simples succédanés. La cause de la souffrance est une fois de plus ignorée.

C'est précisément ce que le rapporteur

« Les entretiens aux quels a donné lieu la mission ont confirmé que rien avait changé depuis l'annonce de ces dispositions »

suggère lorsqu'il affirme que « la question du management directorial demeure escamoté ». C'est en effet la gouvernance de l'établissement par Isabelle Lemesle ainsi que son fonctionnement hypercentralisé qui en pointé du doigt. Pour mémoire le rapport de l'IGAC parlait « d'hypertrophie de la Présidence », or aucune action n'est prévue pour répondre concrètement à cette problématique, bien au contraire, la question est évacuée par l'adoption, en juin dernier, d'une charte managériale, qualifiée d'ailleurs de « *texte passe-partout* » et qui viendrait compléter les dispositions prises dans les textes d'organisation et les fiches de poste des directeurs. Voilà donc comment la direction de l'établissement compte traiter le sujet du management ! Bien évidemment, pour le rapporteur, cette réponse n'est pas acceptable car « le Ministère a bien manifesté qu'il ne se satisfaisait pas des mesures cosmétiques prises en juin ». Comme nous le dénonçons depuis de septembre, la situation demeure inchangé malgré un rapport à charge et les consignes du Ministère. En résumé, toutes ces mesures ne sont que de la poudre aux yeux et le présent rapport s'en fait largement l'écho : « *Les entretiens aux quels a donné lieu la mission ont confirmé que rien avait changé depuis l'annonce de ces dispositions* »

Le rapporteur recommande de redéfinir avec plus de précision les tâches et les fonctions en matière d'administration et de gestion qui sont déléguées au Directeur Général, afin de clarifier le rôle de chacun. Ce dernier point est jugé inapproprié par la présidente du CMN, pour qui il relève de l'autonomie juridique de l'établissement.

Les actions sur le fonctionnement : rien de nouveau

Parmi les mesures annoncées le 7 octobre figurait une mission d'accompagnement de l'Inspection Générale des Affai-

res Sociales (IGAS) dans le domaine du management et de la médiation. Le rapport nous apprend que cette mission ne s'est finalement pas engagée. Pourquoi ? Le rapport ne le dit pas. Cependant, il est recommandé d'y chercher un substitut, c'est à dire d'avoir recours à un organisme privé et donc rémunéré par l'établissement.

En revanche, on apprend que depuis la mi-janvier, une mission de conseil social a été mise en place par le recours, une fois de plus, à un prestataire extérieur. D'ailleurs, le rapporteur confirme que cette mission n'a fait l'objet d'aucune concertation, n'a jamais été inscrite à l'ordre du jour d'aucun CHS et n'a été évoquée qu'une fois dans la communication interne de l'établissement (« Flash info » du 14 octobre). En quoi consiste exactement cette mission ? Mystère.

La « *révision des processus transversaux* » a également été annoncée comme une autre mesure phare de ce plan d'action. Rappelons que le rapport de l'IGAC du 20 septembre allait bien au delà de la question de la souffrance au travail et avait mis en lumière les graves problèmes de fonctionnement interne au siège et dans ses relations avec les monuments. La réponse de la direction a consisté en la mise en place de groupes de travail en lien avec un prestataire extérieur (encore un autre !) en vue de la création d'un recueil de processus sensé améliorer le fonctionnement administratif de l'établissement. Le rapporteur nous apprend que le travail est toujours en cours . Quel sera le résultat ? Une fois plus, cette mesure est présenté comme la solution miracle et on peut être d'autant plus sceptique que « *c'est le Directeur Général qui est chargé de la coordination de l'élaboration de ce recueil de processus, mais c'est le Président qui anime ou co-anime les débats* ».

Les actions spécifiques à certains site restent encore à définir

Au delà de la souffrance des agents du siège et de la situation globale de l'établissement, certains monuments où des alertes ont été faites, nécessitent une attention particulière de la part de l'administration. Comme le rappelle le rapporteur, « *La demande faite à l'établissement d'établir en concertation avec les représentants du personnel une liste de sites méritant un plan d'actions ne doit*

pas être oubliée ». La situation de Carnac est bien entendu largement reprise pour illustrer le propos. Néanmoins il faut rappeler que l'enquête administrative entamée à Carnac par les membres du CHS fait suite à un signalement de danger grave et imminent et il ne convient pas forcément de d'étendre la méthode à toutes les situations. Même si le rapporteur préconise de « *définir en concertation avec les représentants du personnel une méthode pragmatique de choix entre les différentes méthodes d'intervention dans les sites où apparaissent des difficultés* »,rappelons qu'il existe des procédures parfaitement cadrées par les textes règlementaires et que les CHS CT ont tout leur rôle à jouer.

Par ailleurs, il est étonnant que le rapporteur ne mentionne pas les solutions préconisées par le rapport de l'IGAC du 20 septembre qui demandait clairement et de toute urgence de diligenter des inspections complémentaires sur les sites où de graves difficultés avaient été identifiées. Pourquoi donc inventer des solutions alors que les outils (textes règlementaires et inspections IGAC) existent et fonctionnent déjà ?

Enfin, il est préconisé de recréer au sein du CMN la fonction d'inspecteur général, supprimée au moment de la réorganisation des services du siège en 2009. Bien entendu, la Présidente y est opposée.

En conclusion

Le 20 septembre le rapport de l'IGAC sur la souffrance au travail au CMN a été rendu au Ministre. Il a mis en lumière tout ce que nous dénonçons depuis des mois : souffrance au travail au siège et dans certains monuments, management brutal, dysfonctionnements structurels... La réponse apportée le 7 octobre est bien évidemment décevante car les mesures qui constituent ce fameux « *plan d'action* » se révèlent insuffisantes et inadaptées à la crise profonde que traverse notre établissement. En outre le CMN se révèle, une fois de plus, incapable de mettre en œuvre des mesures concrètes pour sortir de cette situation, c'est d'ailleurs ce que démontre bien ce rapport d'étape. Aussi, nous pouvons légitimement nous poser la question : la direction de l'établissement a-t-elle réellement la volonté d'en sortir ?

La santé au travail, ça ne se discute pas !

« Parce que nous n'avons qu'une vie
Parce que nous passons beaucoup de temps
au travail
Parce qu'il n'est jamais normal d'être usé,
abîmé, blessé par le travail
Parce qu'au travail, le risque zéro n'existe
jamais »

La santé au travail ne doit jamais se négocier !

Rester en bonne santé au travail est un enjeu majeur et c'est la seule feuille de route de tout Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Or, nous exerçons notre travail dans un système où l'employeur utilise l'humain comme un moyen, un simple outil, dont il utilise toutes les capacités à travailler avec l'objectif d'en obtenir toujours plus. C'est dans ce but qu'il définit le rythme, la durée, le contenu, le cadre, l'environnement de travail.

L'employeur a le pouvoir d'organiser le travail tout en maintenant le salarié dans un lien de subordination. C'est la définition même du contrat de travail qui instaure cette relation déséquilibrée. Pour le salarié, c'est une double difficulté.

Il y a, en effet, un lien très fort entre nos conditions de travail et notre santé puisque la manière dont notre force de travail, quelle soit physique ou intellectuelle, est mobilisée ou utilisée, a des répercussions, immédiates et différées, sur les plans physique ou psychique, en termes de fatigue, de dépersonnalisation, de stress, de maladies, d'accidents, d'absentéisme... Ou au contraire de satisfaction, de réalisation de soi, de bien-être... Les conditions de travail sont ainsi déterminantes pour notre qualité de vie, pour notre qualité de vie à la retraite, pour notre espérance de vie. Elles sont le reflet de certaines inégalités sociales comme elles peuvent en générer d'autres.

En conséquence, aucun risque professionnel n'est acceptable.

Cela signifie que le rôle de tout élu/mandaté CHSCT, de tout syndicaliste quel qu'il soit, n'est pas d'entrer dans

une procédure consensuelle, d'accompagnement social, d'entente des plaintes, de comptabilisation des accidents du travail et maladies professionnelles, de compassion... Il ne doit jamais perdre de vue que :

Un travail qui exerce un impact positif sur la santé est indissociable d'un travail où les travailleurs conquièrent pas à pas un contrôle majeur sur l'organisation et le contenu de leur activité.

Le travail, repères et analyse

Le travail est aussi ancien que l'homme lui-même. C'est en effet par le travail que l'homme vit et assure sa survie. Le travail a toujours participé d'un acte de socialisation parce qu'il témoigne de l'appartenance à un groupe, à une culture, à une communauté, à une société, à une époque. L'acte de travail s'adresse d'ailleurs aux autres autant, sinon plus, qu'à soi-même. C'est une relation sociale qui prend des formes aussi variées que les groupes humains et les périodes de l'histoire dans lesquels on la considère.

Si de nombreuses formes de travail non subordonné existent : travail ménager, travail bénévole, travail des personnes à la retraite... le salariat en représente aujourd'hui, dans nos sociétés, la forme la plus importante avec 90% de la population active. Le travail salarié est au fondement même de la hiérarchie sociale.

Qu'est-ce qu'être salarié ?

C'est vendre son travail à un employeur qui va organiser les moyens de le réaliser et décider de ses conditions d'exercice. C'est cela qui crée la relation de subordination. Le travail s'apparente alors à une valeur marchande et on parle d'emploi, de marché de l'emploi. Cette valeur travail se traduit par le statut de l'emploi, par le salaire, par le niveau de conditions de travail...

Il ne faut pas confondre travail et emploi

L'emploi est la forme et l'organisation du travail salarié mise en place par l'employeur pour s'assurer de l'utilisation

optimale – à ses yeux – de la force de travail de « l'employé ». C'est donc bien à partir du travail et non de l'emploi que nous pouvons penser notre émancipation. C'est le travail qui pourrait être créatif, qui pourrait être notre propriété et non l'emploi qui est, de toute manière, asservi à la finalité et au sens que l'employeur donne à notre travail. C'est ce travail asservi qui fait irruption sur la scène publique parce qu'il fait mal, stresse, et parfois tue.

Ce qui est mis sur la place publique n'est que la partie émergée de l'iceberg. Une personne sur trois prend des psychotropes, des antidépresseurs dans sa vie de travailleur ; les accidents de travail ne diminuent pas, les maladies professionnelles, les souffrances psychosociales non plus, bien au contraire. Et ce n'est pas une question de métier ou une question de statut, ni de secteur professionnel. Ce qui est en cause aujourd'hui, c'est le travail, ses conditions d'exercice, son management, ce dont il est porteur dans son sens, sa finalité.

Au travail, les pénibilités physiques n'ont pas disparu et les souffrances psychosociales se sont massifiées.

Ce qui est en cause

Les entreprises se sont recentrées sur la manière de gagner toujours plus d'argent et le plus vite possible.

L'État se désengage de ses moyens d'intervention, désarticule le travail des politiques publiques, décrédibilise la fonction sociale des salariés. Il privatise à tout va, y compris dans la production de biens et de services. Il fait de la gestion commerciale le seul mode d'administration des missions de service public.

Sans projet politique pour unifier et donner du sens, sans valeurs et sans culture commune, l'État ne sait que décliner sous tous les tons cette logique mortifère de rentabilité, couplée à celle de l'obligation de résultats immédiats, visibles et chiffrables.

Tout cela engendre les dégâts dont le

travail salarié est aujourd'hui porteur. Le système tente d'en masquer les ravages en mettant en cause la responsabilité personnelle des victimes du travail. Il récupère les conséquences de ses propres excès, de ses propres manquements, **en construisant le marché de la psychologie, du spécialiste qui va imposer une vision individuelle de la prise en charge des problèmes de souffrance au travail, sans les replacer dans le contexte organisationnel des rapports sociaux dont ils sont issus. Il va imposer une logique où ce sont aux salariés de s'adapter au travail et non l'inverse.**

Pour la CGT, les syndicats et CHSCT doivent se situer à l'opposé de cette démarche. Il s'agit de **barrer la route à l'individualisation des difficultés, à la culpabilisation des victimes, à la gestion mercantile de la pénibilité.** Au contraire, il faut mettre en lumière les conditions de travail et les mécanismes qui génèrent la souffrance au travail et **socialiser les difficultés pour mener à la lutte collective.**

Ces bouleversements profonds sont sous-tendus par des enjeux politiques, sociétaux très lourds. Parallèlement, les limites posées par le droit à la démocratie sur le lieu de travail créent de l'invisible et du déni, freinent les mobilisations, empêchent le réel contrôle social sur l'organisation du travail.

Cette situation pose la question essentielle du type de syndicalisme qu'il faut développer. Pour la CGT, ce n'est ni celui de la gestion de la souffrance, ni celui de l'acceptation d'une quelconque fatalité. Il ne s'agit pas non plus de se contenter de la dénonciation incantatoire du système et de l'attente de la fin du capitalisme.

La CGT, à travers ses organisations, considère qu'il faut penser l'émancipation, porter l'idée d'un processus social et humain, d'un développement durable de la personne.

Il nous faut analyser le travail pour mieux pouvoir le défendre, produire de la liberté concrète en son sein, développer les capacités d'intervention des travailleurs. Il faut repenser collectivement, à la lumière des besoins sociaux, le travail dans sa réalisation, sa finalité, donc la finalité de l'entreprise.

Il nous faut imposer la question du « bon travail » comme centrale et politique.

Il faut redire la domination du salariat dans le travail, transformer le cadre dans lequel il s'exerce. Cela signifie que nous ne pouvons les luttes pour l'emploi, les salaires, les garanties collectives sans connexions avec l'exercice même du travail et ses conditions de réalisation. Faute d'articuler ces 2 pôles, nous nous condamnons, à chaque que nous appelons à la mobilisation, à un syndicalisme qui, au lieu de permettre la levée du déni sur les véritables causes du mal être au travail, ne fait que contribuer à l'occultation de la réalité.

Ce dont nous devons nous affranchir

1) D'un travail salarié et des emplois prisonniers des diktats de l'économie financiarisée au détriment des logiques humaines, sociales et industrielles;

2) De l'emploi comme variable d'ajustement, soumis à la dévalorisation, à la réduction de son « coût », de sa masse, de son volume. Les missions et les effectifs sont définis à court terme et sont soumis à des critères immédiats de choix de gestion et de risques du marché.

3) De l'intensification, de la pénibilité du travail salarié (la productivité) qui repose sur des modifications organisationnelles et des pratiques de management perverses.

4) D'un travail salarié qui est subordonné à des **objectifs abstraits**, la hiérarchie se désengageant des modalités concrètes de réalisation et d'exécution.

5) Du fait que le salarié soit confronté à l'obligation de résultat, alors que souvent il ne dispose pas des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. D'un côté, l'intelligence est sur-sollicitée, de l'autre, les prescriptions sont renforcées par un **carcan de règles et d'impératifs parfois antinomiques.** Le salarié est ainsi écartelé entre des exigences contradictoires « travailler vite ou travailler bien » par exemple.

6) D'un travail empêché, mutilé, qui n'est « ni fait ni à faire » et dans lequel les salariés ne peuvent aujourd'hui plus se reconnaître. Or ne pas pouvoir être fier de ce que l'on fait, c'est ne jamais pouvoir se battre pour défendre sa dignité, ses conditions de

travail, sa rémunération, son statut.

7) Du développement de la **solitude.** C'est l'éclatement des collectifs de travail par la mise en concurrence des salariés qui ne peuvent plus débattre ensemble du « bon travail » et des règles de métier.

8) Des mutations parfois invisibles de l'espace-temps du travail : suppression des pauses par effet de l'intensification et de l'aggravation des contraintes, contamination de la vie personnelle par les exigences du travail salarié, télétravail, aggravation du stress par l'utilisation de nouvelles technologies : courriels, internet...

9) De la disparition des marges de manoeuvre du salarié qui subit des pressions temporelles souvent insoutenables. Le lien de subordination étant transposé en lien de soumission.

10) De l'évaluation comme instrument d'asservissement : le salarié est de moins en moins évalué sur son savoir-faire (la qualification) mais de plus en plus sur son savoir-être (sa compétence), sur sa conformité avec la norme de l'entreprise, de l'établissement, du management.

11) De la modification des statuts et des régimes de protection des droits des salariés.

12) De l'abandon de la formation continue et la dévalorisation de la formation initiale.

Article paru dans « Le Lien », journal de la CGT-FERC (Fédération Éducation, Recherche et Culture).



Le malheur d'avoir de l'esprit et pas d'eau pour l'abreuver

Parfois, soit au profit d'une virée en librairie, soit du fait de ce fameux livre qui, jusqu'alors, prenait poussière sur l'une ou l'autre de mes étagères s'opèrent de saisissants rapprochements entre l'écrit et le vécu de tout un chacun... A fortiori, lorsque comme nous autres ce tout un chacun à l'heure de travailler au sein du Centre des Monuments Nationaux...

Et au gré de mes achats et autres redécouvertes sur les rayonnages de mon salon s'est forgé un continent humain, une région climatique en rapport avec ce que nous autres (et là je spécifie), Agents de Notre-Dame de Paris, avons pu expérimenter ces derniers mois: la Sibérie. Lors de ce périple livresque: je rendrai grâce à quelques auteurs au premier rang desquels : Nicolas Gogol, Sylvain Tesson et Dostoïevski.

C'est à l'occasion des températures négatives de février que j'en suis venu à ouvrir le livre de Sylvain Tesson, Dans les forêts de Sibérie. Aux bons soins d'une administration locale, aussi, qui, par les temps qui courraient, préférerait de beaucoup voir ses agents végéter dans un autre monument ou prendre sur leurs congés pour rentrer chez eux, plutôt que de les voir végéter dans des Tours fermées à la visite... Les temps changent donc et avec le froid au négatif de ces deux semaines de février, quelques livres puisés sur mes étagères vinrent à bon escient sauver mes journées de congés imposés de l'oblomovisme qui les menaçaient (cf. Oblomov de Gontcharov).

Sylvain Tesson, donc, par un fait extraordinaire, est le fils de son père... Lapalissade mise à part, il se trouve que l'illustre aïeul officie dans les colonnes du Figaro comme Critique théâtral. Les chiens ne faisant que très rarement des chats, son rejeton de fils d'une retraite (préférer le terme de « thébaïde » avec Huysmans) imposée au bord du lac Baïkal pour pérorer à l'envie sur nos petits sauvageons de banlieues aliénés par cette société de l'argent-roi, pester dans le droit-fil d'un Baudelaire contre l'impuissance de la photographie à témoigner du réel (par rapport à

la peinture), prêcher les vertus de l'érémisme (lorgnant plutôt du côté de La vie de Rancé de Chateaubriand que du Walden de Thoreau), affirmer crânement détester toute autre forme de manifestation que la « manifestation de la beauté » et autres réflexions que l'on pourra taxer d'inactuelles voire de réactionnaires. Dès lors pourquoi aller se terrer dans une forêt aux marches de l'Asie si c'est pour conserver ces mêmes ornieres apposées sur le monde alentour ? Montaigne, en son temps, raillait déjà ce type de voyageur (souvenez-vous de votre lecture de Des Coches au sein des Essais).

Donc que conserver de ce premier livre ? L'appel suscité par d'autres livres sur les rayonnages pour embrasser l'hiver russe. Un conseil pour qui aime ce genre de littérature de voyage de passer son chemin (lui préférer l'Almanach d'un conté de sable d'Aldo Léopold, Walden de Thoreau ou encore, Voyage autour de ma chambre de Xavier de Maistre) et une jalousie quant à sa cabane en rondins de bois si l'on pense à la guérite dont sont nantis les agents de Notre-Dame (abribus avec porte battant à tous les vents!).

A ce récit d'un enfermement volontaire font suite les Récits de la Maison des Morts de Dostoïevski. L'auteur, après avoir un temps frayé avec le cercle révolutionnaire formé autour de la personne de Petrachevtsy, se voit un jour de 1849 arrêté par la police du tsar Nicolas 1er, jugé à Saint-Petersbourg, puis déporté au bagne dans la région d'Omsk (dans l'ouest de la Sibérie) pour une durée de dix ans. Ici commence ce livre, à maints égards, admirable: admirable quant à l'humanité qu'il s'en dégage, admirable en cela qu'il se présente comme la matrice de toutes les grandes œuvres à venir de Dostoïevski...et admirable quant aux correspondances que l'on peut établir avec notre quotidien de trimardeurs, besognant au-dessus de l'azur argenté des toits de Paris. Non les Tours de Notre-Dame, ce n'est pas le bagne; encore que l'on parle ici d'un enclot grillagé dans lequel on parque des agents plus de sept heures dans la journée avec un temps de

promenade minuté... Et, censément, si le travail rend libre, il peut être aussi l'objet d'une perte de sens lorsque les missions, comme l'exprime Dostoïevski, rendent absurde ce que tout bagnard trouvait de structurant, de valorisant à l'occasion de son labeur journalier. Quel agent, obligé de faire attendre dix minutes les visiteurs au sein de la billetterie-boutique, et ce, afin qu'ils achètent, quel agent des tours ne l'a-t-il pas ressenti jusqu'au plus profond de son être?

D'autres chapitres, encore, viennent éclairer d'un jour nouveau ce labeur routinier, comme celui consacré à l'organisation hiérarchique du camp. Bien que les bagnards soient craints « il leur était infiniment plus agréable de voir qu'on leur accordait confiance. C'était même là le moyen de se les concilier ». Qui en lisant cela ne pense pas tout de suite aux relations qu'il entretient soit avec son administration locale, soit que la Présidence du CMN entretient avec ses agents et collaborateurs directs? En ces temps de rapport de l'IGAC d'abord gelé, puis délivré copieusement caviardé, de souffrance au travail dans les monuments et des nouvelles méthodes de management (plutôt fondées sur la méfiance respectivement observée des divers intéressés), à qui donc parmi les agents du CMN cette citation ne fait-elle pas écho?

Je passe sur l'ensemble des chapitres dédiés à cette liberté chérie par l'ensemble des bagnards (sublime passage où les prisonniers libèrent du camp l'aigle blessé) pour en revenir à ce point de cristallisation des agents du CMN : la défense des métiers au travers du rapport de force. Et cela passe parfois par le dépôt d'un préavis de grève ou, comme s'intitule un des chapitres des Récits de Dostoïevski, d'une Réclamation : « en rang nos gens le prièrent (l'adjudant) poliment de dire au major que le « bagne » désirait avoir avec lui un entretien et lui présenter à lui personnellement un certain nombre de points ». Rappelons que nous sommes peu avant 1854, que la Révolte des Canuts (à Lyon) n'a pas 13 ans, que la poétesse Marceline Desbordes-Valmore

n'a plus que cinq ans à vivre et qu'en cette colonie pénitentiaire du fin fond de la Russie s'ébauchent les rudiments de ce qui trouvera pleinement à s'exprimer dès 1936, la grève. En plus de celles de la Villa Savoye, du Château de Maisons-Laffitte ou encore du Mont Saint-Michel, cela nous rappelle le préavis assorti de la journée de grève du 23 février 2012 aux Tours de Notre-Dame, suite à la détérioration de nos conditions de travail. Pour rappel: plus d'eau, plus de sanitaires, une charge de travail qui s'accroît alors que le nombre d'agents va en s'amenuisant, des postes de travail inadaptés, mille et une tracasseries administratives, des agents en perte de sens quant aux missions qu'ils doivent exercer (sommés de faire du chiffre sans barguigner). En bref, si ce n'était pas le bagne, nos conditions de travail chaque jour se dégradent au risque, bientôt, d'en revenir au niveau des serfs de la Russie tsariste, ceux-là mêmes pour lesquels Dostoïevski et le cercle de Petrachevtsy et, avant eux, Pouchkine et les Décabristes (vers 1825

Et puis vint la lecture d'un article dans la Revue des deux mondes consacrée aux Totalitarismes intitulé

Dans les prisons de l'U.R.S.S. dont le fragment ci-dessous fit sur moi l'effet d'une fusée éclairante:

« Plus on vit au camp, plus on est pénétré du sentiment que le Slovetzk est une espèce de gigantesque maison de fous. Au bureau technique de la section de construction du camp, où travaillent vingt dessinateurs, on élaborait des projets grandioses: électrification de l'île (...), station d'expériences zoologiques avec aquarium, etc. Cependant, le toit des W.-C. qui se trouvaient sur la place centrale du kremlin s'était effondré. Les détenus qui vivaient au kremlin (plus de 5000 hommes) faisaient leurs besoins naturels dans tous les recoins de cet édifice (...). »

A titre d'information, au jour de la rédaction de cet article, deux mois et demi se sont écoulés depuis qu'a été effectué le signalement de notre « dégât des eaux », plus d'un mois a passé depuis l'échéance fixée par le Président pour se revoir et faire le point sur l'avancée des travaux; plus de deux mois et demi sont passés et les agents des Tours de Notre-Dame montent chaque jour des bonbonnes de huit litres d'eau sur de 265 marches pour apporter « l'eau

marchante », et non pas courante, au local de jour sis à 47 mètres d'altitude devant des visiteurs goguenards ou sidérés de voir qu'il est revenu le temps des cathédrales, de sa cours des miracles et de ses porteurs d'eau.

Après cela, après toutes les réflexions faites aux agents sur leur absentéisme supposé (doit-on rappeler que le circuit expose l'organisme des agents à tous les temps et sans possibilité de replis?), sur le sens du service public qui, dit-on, leur fait défaut, après l'avènement aux Tours d'un mode de management plutôt fondé sur le « surveiller et punir » que sur la confiance mise en avant par Dostoïevski... après cela, donc, on peut toujours appeler de ses vœux à la venue d'un Révizor (sorte de contrôleur des administrations locales du temps de la Russie tsariste) qui, à l'instar de la pièce de Gogol, viendrait pointer du doigt toutes les petites irrégularités dont font l'organisation du travail et le respect des normes en matière d'hygiène et de sécurité aux Tours de Notre-Dame comme dans beaucoup d'autres monuments au sein du CMN.

Joachim du Bel-Age

Histoire Sociale

«...de la Déclaration des droits de l'Homme aux zoos humains...»

« Nous possédons une origine unique. Nous sommes tous des Africains d'origine, nés il y a 3 millions d'années, et cela devrait nous inciter à la fraternité. » Yves Coppens

Il y a des expositions qui font mal. Mais ça fait du bien ! Ainsi en est-il de l'exposition « *Exhibition : l'invention du sauvage* » qui se tient au musée du quai Branly jusqu'au mois de juin.

Cette exposition retrace, des cabinets de curiosités en passant par les grandes parades puis les zoos humains, notre regard sur l'Autre, de celui qui peut sembler différent de nous-même. Ainsi en est-il des « monstres » puis des peuples « exotiques » que les Européens découvrent au gré de leurs explorations à compter du XV^{ème} siècle.

Cette exposition est incontournable car elle montre les mécanismes de

l'instillation du racisme dans notre mémoire et notre inconscient collectifs. Elle nous montre comment le racisme est une pure création intellectuelle et que celui-ci peut se combattre par l'éducation comme le prône Lilian Thuram l'un des commissaires de l'exposition.

La découverte de Nouveaux Mondes et la curiosité de l'Autre

Que ce soit des « monstres » (difformités physiques) ou des sauvages (hommes des bois au Moyen-âge), notre imaginaire s'est toujours porté vers ce qui est « hors norme » ou vers ce que l'on ne connaît pas. Au point que ceux-ci, durant 5 siècles, ont été des « objets de divertissement » dans les Cours européennes, les foires, les cirques, les cabarets, les Expositions universelles...

Cette curiosité naît de la différence : taille, poids, pilosité (femmes à barbe...),

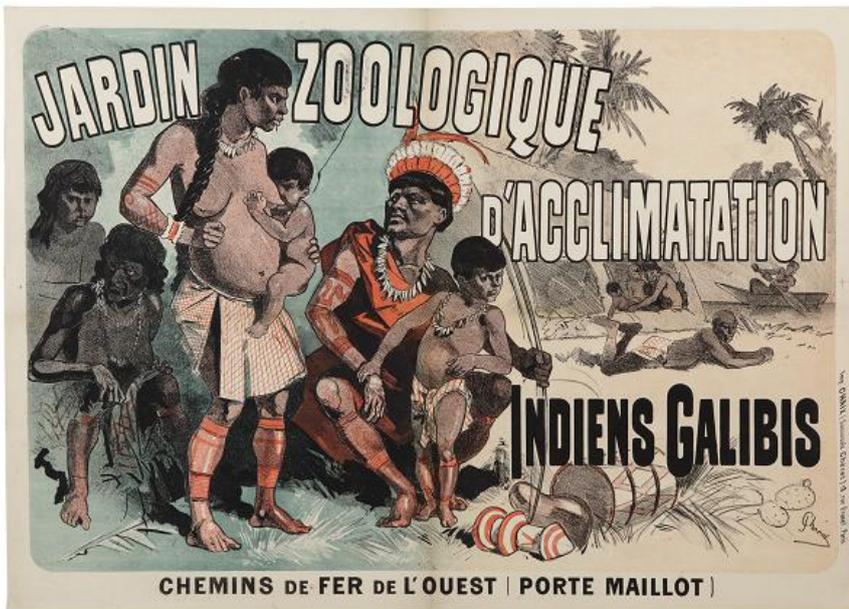
culture, couleur de peau... Elle est donc dans un premier temps plus ou moins liée à notre environnement.

Puis vient le temps des explorations

Celles-ci ne rapportent pas que des aliments, végétaux, épices, tissus... mais également des individus, consentants ou non. L'exotisme apparaît alors de la confrontation d'habitudes vestimentaires, alimentaires, culturelles, physique, linguistiques, culturelles...

Christophe Colomb commence avec la découverte des Amériques à faire venir six « Indiens » puis trente. En 1528, Hernan Cortès amène de nombreux objets et animaux exotiques et... trente-neuf Aztèques. L'aller de ces voyages est, pour la quasi-totalité de ces personnes, un aller sans retour. Ainsi les Indiens arrivent dans les Cours pour servir et divertir.

De vastes processions et tableaux



vivants de « *Sauvages du Nouveau Monde* » seront mis en scène pour plaire aux rois et aux populations. A titre d'exemple, citons ce spectacle de plein air à Rouen en 1550 montrant la procession de 50 Indiens Tupinamba du Brésil accompagnés de 150 marins normands déguisés : le trucage est déjà de mise. A Londres, des Indiens de Virginie sont exhibés dans le zoo de Saint-James Park.

Puis viennent les expéditions dans les mers du Sud et la « mode » se tourne alors vers les Tahitiens. Bougainville, James Cook... font venir à la fin du 18ème siècle des individus qui sont mis en spectacle pour répondre à cette soif d'exotisme des Européens. Omai, Tahitien, va être l'objet d'une pièce de théâtre ou sujet principal de tableaux... C'est parallèlement la vogue de collections d'objets insolites ou venus d'ailleurs, ce qui avait commencé dès le 16ème siècle dans les cabinets de curiosité mais s'accroît encore davantage. On parlait alors de « prodiges », de « miracles humains », sans hiérarchisation. Le 19ème siècle fut beaucoup moins clément en exhibant des « monstres ».

Le 19ème siècle : de la mise en scène de l'Autre aux théories pseudoscientifiques

En effet, le 19ème siècle voit la naissance de la tératologie, la science des malformations congénitales. La sémantique a son importance : on passe donc des « prodiges ou miracles humains » aux « monstres » et l'individu devient alors objet de science. On passe du même coup à un changement idéologique.

Les causes des anomalies (hypertrichose, pilosité envahissante, dépigmentation de la peau...) sont laissées à la spéculation des publics. Ces personnes font l'objet d'articles de journaux « scientifiques » de l'époque qui les classent dans les maladies relevant de la médecine tandis que les « sauvages » sont placés dans un discours racialisé et hiérarchisant.

Dès lors, les cabinets de curiosités et l'émerveillement disparaissent. L'individu devenu objet devient également cobaye...

Ainsi en est-il de la Vénus hottentote. Cette femme naît en Afrique du Sud vers 1788 et grandit dans les tribus hottentotes et bochimanes exploitées par les Boers, pionniers blancs sud-africains d'origine hollandaise. A 19 ans, remarquée par un colon, Hendrick Caesar, elle rentre à son service. En raison de son fessier très développé, il veut en faire un phénomène de foire. Il lui donne alors un nom, Saartjie (Sarah) Baartman et imagine le titre de la Vénus hottentote pour les spectacles. Elle est alors exhibée, caricaturée, et les foules sont nombreuses à aller la voir. Des procès d'associations caritatives mettent fin à son séjour londonien. Elle se retrouve alors en France durant l'Empire et la Restauration. Vendue, elle est exposée dans un local rue Neuve-des-Petits-Champs à Paris. La science, via Saint-Hillaire et Cuvier, vont alors s'intéresser à son anatomie. Livrée aux savants du Museum d'histoire naturelle, elle incarne alors le « chaînon manquant » de l'évolution humaine juste avant les singes ! Elle meurt en 1815 dans la misère, la maladie, l'alcoolisme, totalement anéantie. Mais cela n'a pas suffi. Cuvier exécute alors un moulage

complet de son corps. Son squelette, son cerveau, ses organes sont examinés au microscope, placés dans des bocaux de formol et déposés au Muséum. Les restes de Sarah Baartman sont ainsi exhibés au musée d'ethnographie au palais du Trocadéro, puis au palais de Chaillot dans les salles d'anthropologie jusque dans les années 1970 ! Et c'est l'Histoire du pays d'origine de Sarah qui la rattrape avec la fin de l'apartheid et l'élection de Nelson Mandela dans les années 1990. Son pays natal la fait revenir pour enfin l'enterrer dans sa terre d'origine. C'est le 9 août 2002 que s'achève l'histoire de Saartjie Baartman : ses restes sont inhumés dans une vallée d'Afrique du Sud en présence de représentants de son peuple.

1930 : la fin du zoo humain

La science du 19ème siècle a classifié les « races » et a voulu définir les limites entre humanité et animalité, expliquer les diversités morphologiques, les degrés d'intelligence, le positionnement des peuples le long d'une échelle de civilisation... sans tenir vraiment compte d'une autre approche pourtant contemporaine : les différences physiologiques seraient (et sont) dues à une adaptation climatique et géographique.

Une mise à distance s'est de plus en plus creusée par les exhibitions d'êtres humains au travers des revues de music-hall et des spectacles à caractère « racialisé » ou « ethnique ». Par ces mises en scène totalement orchestrées, le spectateur avait ainsi le sentiment d'appartenir au degré le plus abouti du genre humain comme de la civilisation. Sentiment encore largement ressenti car le message continu d'être véhiculé.

C'est au 18ème siècle, avec notamment Buffon, que débute les théories classificatrices du vivant. Cela ira jusqu'à la classification des êtres humains par Gobineau, avec *Essai sur l'inégalité des races* (1853-1855). Cet ouvrage pseudo-scientifique voulait raconter l'histoire des peuples.

De classification, nous passons à une hiérarchisation et pour cela les scientifiques ont cherché des critères qui se veulent « rationnels » : les normes esthétiques du 18ème siècle furent traduites en normes d'intelligence par Cuvier en fonction du degré d'inclinaison du front...

Broca, au 19ème siècle, classe les « races » par des caractères physiques

qui amènent à des caractéristiques esthétiques et/ou comportementales (grâce, bestialité, molesse...). C'est à travers ces études que se construit un discours sur les races dites inférieures. Les individus n'existent pas en tant que tels mais c'est à travers des spécificités anatomiques, morphologiques et physiologiques de personnes venues d'ailleurs que l'on créé des « types raciaux ».

Par ailleurs, les scientifiques de l'époque ne voyageaient pas et leurs études se faisaient au travers d'individus « exportés », isolés, exclues de leurs cultures et avec des préjugés que leurs études se devaient de conforter. Cette justification scientifique abonde simultanément la politique coloniale qui se prétend civilisatrice. Ainsi, l'Européen peut dominer l'autre puisque sa supériorité est « prouvée scientifiquement ».

Au fil des siècles, la religion a « retiré » aux peuples noirs « une âme » pour ne pas entraver le commerce juteux de la traite négrière. Les philosophes des Lumières ne sont pas tous soucieux de la condition de ces individus ni même plus tard les politiques. La science ne fit que conforter tous ces préjugés qui seront massivement diffusés via les zoos humains qui furent visités

par 800 millions d'Européens et de Japonais ! Ces zoos humains ont vu leur apparition dans les années 1870 et ont perduré jusqu'en 1958 à Bruxelles ! C'est dire à quel point cette histoire est récente et construit notre perception de l'altérité.

« ...que chacun appelle barbarie ce qui n'est pas de son usage » Montaigne

Cette exposition est salvatrice car elle nous montre comment notre regard s'est d'abord posé sur l'Autre pour ensuite mettre en scène et inventer des théories pseudos-scientifiques. Ainsi a été créé une pseudo-supériorité de l'homme blanc sur les autres « races » (terme qui aujourd'hui n'a scientifiquement aucune justification). Ces théories raciales ont entraîné les pires abus somme toute encore récents : les lois ségrégationnistes aux Etats-Unis n'ont disparues il n'y a qu'une cinquantaine d'années, l'apartheid en l'Afrique du Sud une petite vingtaine d'années, et bien sûr le nazisme nous a conduit à l'horreur absolue...

Pour autant, la page semble loin d'être tournée : du Front national au deuxième tour à la présidentielle en 2002, de Georges Frêche traitant les harkis de « sous-hommes », de responsables gouvernementaux dénommant les

jeunes de banlieues de « sauvages » et les Roms des voleurs nés... Tout récemment encore on entend parler de soi-disant « civilisations » supérieures à d'autres... Théorie qui justifie de voir pour certains enseigner le rôle positif de la colonisation... Jusqu'à certains qui passent malheureusement de la théorie à la pratique via le massacre de civils.

Nous constatons finalement quotidiennement que notre inconscient collectif a été façonné par l'exhibition qu'on a voulu faire de l'Autre durant plusieurs siècles.

Au lieu de vouloir connaître, comprendre et accepter la différence, nous avons voulu faire un monde à notre image. Cela a conduit à un discours de haine et de rejet de l'Autre. Il y a aujourd'hui sur ce sujet un travail d'éducation et de tolérance à faire. A coup sûr l'exposition « Exhibition : l'invention du sauvage » contribue à mieux comprendre notre histoire et notre présent sur un sujet ô combien sensible et d'actualité.

La maquisarde de la cordillère des Flandres

Brèves de CMN

Monument pour tous, accueil pour personne !

L'échéance de 2015 sur l'accessibilité des lieux publics aux personnes en situation de handicap se rapproche inexorablement. Mais que fait le CMN? pas grand chose, en tout cas pas assez! Si dans certains monuments des efforts ont été faits, dans d'autres c'est le parcours du combattant pour réussir à obtenir des documents en braille, des boucles magnétiques, des maquettes tactiles.....enfin ce qui permettrait à cette catégorie de personnes de visiter un site tranquillement. Souvent ce sont les personnels qui, de leur propre chef, réécrivent les historiques pour les mettre à la portée de ces publics, qui trouvent un circuit différent pour être plus accessible, qui font faire des devis malheureusement souvent refusés. Sans compter le nombre d'agents qui depuis des années demandent des formations en langue des signes....et là encore nous avons une fin de non recevoir! Il est certain que tous les monuments ne pourront pas accueillir les personnes en situation de handicap physique, mais les autres handicaps ne doivent pas être négligés pour autant. Mais il est vrai que ces publics entrent gratuitement....donc ils ne rapportent rien à l'établissement... le CMN ne va pas en plus gâcher de l'argent pour former le personnel. L'accès aux espaces publics est un droit pour tous, nous exigeons que les monuments soient prêts et les agents formés à accueillir toutes sortes de personnes en situation de handicap !

Formation pas pour tout le monde !

Dans plusieurs Monuments Nationaux le seul accès « personne en situation de handicap » possible est un dessin d'oreille collé devant la billetterie. Nous sommes donc censés pouvoir accueillir décemment les personnes non-entendantes. Dans le Monument où je travaille, ils viennent souvent à deux ou plus, et j'aimerais leur offrir un premier accueil de qualité. Malheureusement la formation « Langue des signes » a été supprimée. Tandis que cette année on m'a refusé le recyclage « Secourisme ». Dans le premier cas j'ai compris que le budget formation de l'établissement avait été grevé par « Accueil, un état d'esprit » rendue obligatoire pour tous les agents du CMN, dans le second cas, on m'a dit que la date proposée à mon administration avait été refusée pour « nécessités de service ». Petit problème: mon administration n'a jamais été contactée pour une quelconque date de stage. Encore pire, un de mes collègues, agent d'accueil, a dû financer lui-même sa formation SSIAP, nécessaire à une mobilité professionnelle, et surtout à un accueil sécurisant du public. Cela lui a coûté plus d'un mois de salaire. Si je comprends bien, au motif de rappeler aux agents du CMN l'état d'esprit qu'il faut pour être un bon agent d'accueil, on leur interdit de se former pour offrir un accueil de qualité à tous les publics.

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Aquitaine Poitou-Charentes

Secrétaire: Pierre Thomas (La Rochelle)

tél: 06.37.79.28.65

Adjoint: Josy Pader-Smith (Les Eyzies)

tél/fax: 05.49.87.62.43

Trésorière: Colette Joyeux (Charroux)

tél/fax: 05.53.59.60.30

Membres du bureau: Laetitia Lalière (Castelneau-Bretenoux), Jean-Claude Gamin (La Rochelle), Robert Knutsen (La Rochelle), François Roubine (Clémenceau), Patrick Stammengna (La Rochelle), Patrick Stephan (Cadillac)

Arc de Triomphe

Secrétaire: Thierry Braibant

tél: 01.55.37.73.77

Adjoints: Hélène Ramet, Didier Ramond

Trésorier: Jérôme 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 Decourssière, 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), Marylène Roller (Glanum), Olivier Longépé (If), Anne Levassort (Fort Saint-André), Stéphanie 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 téléphones et de fax sont ceux des monuments)

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
09/01/12	Commission Exécutive SNMH	Pucci, Mayeur, Strappini, Arias, Gontier, Levassort, Grolet, Desportes, Chemin, Pin
10/01/12	Commission Exécutive SNMH	Les mêmes
12/01/12	Comité de suivi plan de titularisation	Pucci, CGT-Culture
18/01/12	HMI Rambouillet et occupation du bureau de l'administrateur	Section Île-de-France
19/01/12	AG Portes des Lilas	Intersyndicale
20/01/12	AG hôtel de Sully	Intersyndicale
26/01/12	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci, Strappini, Arias
30/01/12	CCP disciplinaire	Pucci, Gosse, Joyeux, Grolet
31/01/12	Action à la Conciergerie (« soirée « bulle »)	Intersyndicale
01/02/12	HMI Maisons-Laffitte et Villa Savoye	Pucci, Delportes, Besse, Dupoux
06/02/12	Réunion commission de secours	Pucci, Gontier, Ramet
08/02/12	Comité de suivi plan de titularisation	Pucci, CGT-Culture
16/02/12	Comité de suivi plan de titularisation	Pucci, CGT-Culture
17/02/12	Réunion de la section Île-de-France	Section Île-de-France
24/02/12	Réunion Carnac	Pucci, Gontier
27/02/12	HMI Arc de Triomphe	Ramet, Delporte, Braibant
28/02/12	Réunion de la section Saint-Cloud	Section de Saint-Cloud
29/02/12	Journée d'action contre l'austérité	
01/03/12	AG hôtel de Sully	Intersyndicale
01/03/12	HMI Conciergerie Ste-Chapelle	Delporte, Ramet, Strappini
02/03/12	AG porte des Lilas	Intersyndicale
05/03/12	Audition à l'IGAC	Pucci
12/03/12	HMI Basilique Saint-Denis	Ramet, Delporte
14/03/12	HMI Panthéon	Ramet, Delporte
19/03/12	HMI Saint-Cloud	Pucci, Ramet
22/03/12	Grève et rassemblement hôtel de Sully	Les personnels en force !
23/03/12	2ème jour de grève dans les monuments. Action à la Conciergerie et à Notre-Dame	On continue !
24/03/12	3ème jour de grève dans les monuments	Même pas fatigués !
27/03/12	Réunion section Provence	Section Provence
29/03/12	4ème jour de grève dans les monuments et rassemblement au siège porte des Lilas	Les personnels en force !
3,4 et 5 /04/12	6ème Congrès du SNMH-CGT	Membres de la CE sortante et délégués de section (mais pas de textes...)
01/05/12	Défilé du 1er mai	Tous dans la rue !
04/05/12	CHSCT Ministériel et suites des rapports IGAC sur la souffrance au travail au CMN	Pucci et la déléguée du CHSCT M

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

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

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

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

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :