

Monuments infos

AOÛT 2012

Numéro 67

Un nouveau Président arrive au CMN...

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



...Et il a du pain sur la planche !!!

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

Notre nouveau Président va avoir du pain sur la planche et c'est lui qui le dit ! Alors pour ce monuments-infos estival, voici un sommaire très enfariné. **Page 2**, vous trouverez un édit « tarte au citron » de la douceur et une pointe d'amertume entre les syndicats et le nouveau gouvernement. **Pages 3 et 4**, le compte rendu du premier entretien qu'a bien voulu nous accorder notre nouveau « Chef pâtissier ». **Des pages 4 à 11**, vous pourrez déguster un gros chou à la crème sur le CHS ministériel traitant de la souffrance au travail au CMN. Ça peut paraître très copieux, mais rassurez vous, c'est très digeste ! **Pages 11 à 13**, un article croustillant sur le néo-management. **Pages 14 et 15**, la liste des petits mitrons délégués aux instances. **Pages 16 et 17** cachez-vous pour manger vos gâteaux, à cause de la télésurveillance ! **Pages 17 à 19** découvrez les friandises préférés de Quasimodo. **Pages 20 et 21**, une histoire sociale qui n'est pas piquée des vers (de farine) ! **Pages 22 et 23**, quelques brèves qui ne mangent pas de pain. Enfin, pour finir, **Page 24**, une éphéméride sucrée et pour les plus gourmands, un bulletin de syndicalisation !

Pour un syndicalisme Candide ?

Les syndicats interprofessionnels nationaux étaient reçus par le Premier Ministre les 9 et 10 juillet derniers ; les syndicats de la Culture, par Aurélie Filippetti, également le 10 juillet et ceux du CMN par la nouvelle direction de l'établissement le 3 juillet. Toutes ces réunions se ressemblaient beaucoup, dans les discours qui étaient tenus aux représentants des personnels !

E

En effet, on ne comptait pas les mains tendues, les volontés de retour « à la normale » pour un véritable dialogue social dans le respect de chacun, une écoute, une volonté de travailler de concert pour le bien de tous les salariés, de préserver les emplois malgré un contexte économique difficile... On reparle enfin de calendrier social, de concertation, de groupes de réflexion, et autres groupes de travail...

D

Certes, à l'époque des Sarko-Mitterrand-Lemesle, les organisations syndicales et, à travers elles, les personnels, étaient tellement méprisés, par des responsables politiques décidant de tout tous seuls et imposant ensuite leur point de vue, que le mot « concertation » avait perdu tout son sens... On revient de si loin que tout à coup un « retour à la normale » semble presque la panacée !

I

Pour un peu on pouvait presque se croire en séance de « calino-thérapie » !

On y aurait presque cru, on pouvait se prendre à rêver, naïfs que nous sommes, mais la douche froide n'était pas loin !

T

Alors même que ces réunions se tenaient, le gouvernement faisait ses premières annonces officielles sur l'emploi et les salaires des fonctionnaires ainsi que sur la politique budgétaire. Ainsi, on annonce une baisse de 2.5% des effectifs des agents de l'Etat pour 2013-2015. Ce serait donc, au bas mot 15000 emplois qui seraient supprimés chaque année dans l'ensemble des ministères (hors éducation nationale, justice, police et gendarmerie). On passerait ainsi du fameux un sur deux (non remplacement d'un agent public sur deux partants à la retraite) au deux sur trois ! Plus fort que Sarko et Fillon réunis ! La Droite en avait rêvé, la Gauche va le faire !

O

La plupart des ministères, dont la Culture, risquent de se voir infliger (si nous ne réagissons pas !) 15 % de réduction de leurs crédits de fonctionnement et d'intervention sur l'exercice 2013-2015 (opérateurs compris).

Notre ministre s'est engagée à défendre son budget et ses emplois, de les sanctuariser, car elle a pris conscience d'avoir hérité d'un ministère saigné à blanc... mais les vampires ne semblent pas encore être rassasiés ! D'ailleurs nous pouvions lire dans « Le Canard Enchaîné » du 4 juillet 2012, qu'Aurélie Filippetti avait réclamé la création de 750 emplois dans les trois ans à venir (soit une augmentation de 12 % du budget de son ministère). Cette « effrontée » fut renvoyée dans ses buts par Pierre Moscovici, ministre des Finances, qui qualifia sa demande de « pas sérieuse et même extravagante » ! Aïe, aïe !

Concernant les salaires, le programme est tout aussi corsé : poursuite du gel du point d'indice comme l'avait fait le gouvernement précédent, à quoi il faudra ajouter, la réduction de moitié des crédits consacrés aux mesures catégorielles.

Pour finir (enfin peut-être...) n'oublions pas l'augmentation de la CSG et de la TVA, sans oublier le gaz, l'électricité...etc.

Bref, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes, monsieur de Voltaire ! Alors, à la rentrée, rangeons notre « Candide » dans la bibliothèque et mobilisons nous !

Maximilienne.



Un rendez-vous « normal », enfin ?

Le mardi 3 juillet, monsieur Philippe Bélaval, nouveau Président du Centre des Monuments Nationaux, recevait vos représentants syndicaux pour une première prise de contact, le lendemain même de son arrivée à la tête de notre établissement. Il était accompagné de la nouvelle Directrice du CMN, madame Bénédicte Lefeuvre, et du Directeur des Ressources Humaines, monsieur Frédéric Déal.

Après un propos liminaire de la part de la nouvelle direction, nous avons pu les interpeller sur les sujets qui sont particulièrement sensibles au CMN, depuis plusieurs mois et qui sont ceux que nous avons indiqués dans la pétition qui circule actuellement sur vos sites. A savoir, tout d'abord :

un retour au dialogue social, commençant par un vrai respect des instances. Que celles-ci puissent se tenir dans de bonnes conditions avec le temps nécessaire pour traiter en profondeur de chaque sujet. Que les instances jouent leur vrai rôle et ne soient plus de simples chambres d'enregistrement.

Que les moyens soient donnés aux représentants du personnel pour qu'ils puissent être à même d'exercer pleinement leur fonction.

Qu'un calendrier social soit établi, et que dès la rentrée, 6 nouveaux CHSCT (1 central et 5 locaux) puissent être convoqués afin de procéder, dans les règles cette fois-ci, au vote du nouveau règlement intérieur et à l'élection des secrétaires. Un CT devra lui aussi être convoqué et son règlement intérieur voté.

Sur ce sujet, la nouvelle direction nous a fait savoir, qu'elle était très attachée à un « retour à des pratiques de dialogue social respectueuses des personnels et de leurs représentants ». Les instances se tiendront dans le temps qui leur sera nécessaire. Les règlements intérieurs seront revus et votés correctement. Toutes facilités seront accordées aux représentants des personnels dans l'exercice de leur mission et dans le cadre de la loi. A ce sujet, la dernière note de la DRH, en date du 11 juin 2012, « concernant les autorisations d'absences pour les déplacements dans le cadre de la formation professionnelle ou de

réunions de représentants du personnel convoqués par l'administration » sera refaite telle que l'avait demandé la CGT, dans le respect de la réglementation ! Le calendrier social sera bien établi, en concertation avec les organisations syndicales. Et une équipe de « *professionnels du dialogue social* » [sic !] (dans l'idée de ce qui se fait au Ministère avec la mission du dialogue social) viendra garnir les rangs de la DRH. Le dialogue social serait pour eux, une voie fondamentale pour renouer des liens dans l'établissement.

Au sujet de l'organisation du travail et des situations de souffrance, nous avons demandé à ce que :

la réorganisation mise en place en 2009 soit étudiée afin de déterminer ce qui provoque les nombreux dysfonctionnements dont souffre actuellement l'établissement, mais aussi hélas, nombre d'agents.

Que chacun, notamment les administrateurs, puissent retrouver pleinement le rôle qui doit être le sien.

Qu'une réelle communication soit réinstaurée dans l'établissement, dans les différents services, entre services différents, du siège aux monuments... Et non plus, la pseudo-communication institutionnalisée des « Flash-Infos »...

Que les inspections complémentaires, faisant partie des préconisations de l'IGAC, soient menées sur les cinq sites où des situations de souffrance ont clairement été établies : Saint-Cloud et Rambouillet en priorité, mais aussi Carnac, Carcassonne et Angers.

S'appuyer sur le ministère et l'IGAC dans la résolution des situations difficiles et ne pas laisser, comme ce fut trop souvent le cas dans le passé, le CMN gérer seul cela.

La nouvelle direction, assure ne pas avoir en tête de projet de réorganisation, qui prendrait trop de temps et d'énergie, pendant que les dossiers de fonds, eux, ne seraient pas traités. Mais elle est d'accord pour observer attentivement ce qui a été fait précédemment et revenir sur les points préjudiciables. Ils ont déjà remarqué, avec un étonnement certain, l'extrême cloisonnement qui règne dans

les différentes structures entre elles. Pour eux, effectivement, l'information doit circuler, et les interdits de communication doivent être levés. Il faudra refaire du dialogue, de la transversalité, avec les cadres, les agents et les organisations syndicales. Mais cela se fera en douceur, en prenant le temps qu'il faut, car la confiance se gagne, s'instaure, mais ne s'impose pas.

Ils déclarent vouloir être particulièrement attentifs aux cas individuels de souffrance au travail, dont ils seront informés, via la DRH ou les organisations syndicales. Ils ne sont pas opposés au principe des inspections devant avoir lieu sur les cinq sites susnommés. Il faudra en définir les modalités (visite CHSCT ou IGAC) et le calendrier. Le rapport de suivi de Xavier Roy (Inspecteur Général de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles) et sa feuille de route feront partie des outils utilisés pour améliorer la situation générale. Il s'agira également, « de créer un climat de travail qui permette à chacun de garder ou de retrouver sa fierté d'appartenir au CMN ».

Concernant le statut des contractuels. La CGT demande la réouverture de négociations. De plus, elle signale que le document qui a été envoyé aux agents contractuels (courant mai) pour leur expliquer leur reclassement, n'a pas été fait dans les règles car doit impérativement figurer sur ce genre d'écrit, la possibilité de voies de recours qui sont offertes aux agents. Un nouveau document en bonne et due forme devrait donc être rédigé. A la réception de ce papier, les agents concernés disposeront d'un délai de deux mois pour faire un recours, qui sera examiné soit en CCP, soit dans une commission ad hoc. Nous vous en reparlerons plus en détails prochainement. La nouvelle direction accepte de revoir ce statut et d'essayer de définir avec les représentants du personnels ce qu'il faudra corriger, améliorer, à partir de ce qui a déjà été fait, ce bien entendu « dans le respect du cadrage qui s'impose à l'établissement ». Une commission sera chargée d'examiner les conditions de mise en place de ce nouveau statut, dicit la Directrice Générale.

Sur le sujet de la précarité, la CGT a demandé la reprise des observatoires de

la précarité, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, en insistant sur le fait que les observatoires concernant les agents de province, n'ont jamais pu se réunir. La nouvelle direction déclare qu'elle travaillera bien entendu dans ce sens, avec les organisations syndicales.

Enfin, à propos de la possibilité de transfert de gestion des agents titulaires affectés, à laquelle nous nous opposons fermement, nous avons appris que notre nouvelle ministre avait décidé un moratoire à ce sujet, mais nous tenions à connaître la position du nouveau Président. Il est resté un peu vague, respectant, bien entendu le moratoire de la ministre, mais par la suite, ne s'interdit pas de

réfléchir à quel type de transfert pourrait être envisagé (titre 2 ou 3 ; certains actes de gestion, de compétence ; voir les besoins en recrutement). Il faudrait simplement que cela se passe dans un contexte de confiance entre le ministère et le CMN.

En conclusion de tout ceci, ce fut une réunion plutôt intéressante, une main clairement tendue vers un retour à la normalité. Mais nous n'oublions pas qu'au point où nous en étions (nous avions complètement touchés le fond !) tout geste « normal », tout retour vers un « dialogue normal », nous apparaît soudainement comme exceptionnel ! **La CGT a expliqué à la nouvelle direction que tous ces sujets formaient le contenu d'une liste de revendications circulant actuellement sur tous les sites du CMN sous forme d'une pétition ayant pour**

but de mettre en avant des attentes très fortes des personnels.

La direction semble l'avoir bien compris, alors il est d'autant plus important que vous continuiez de signer massivement cette pétition, afin de peser encore plus lourd dans la balance. N'oublions pas que si aujourd'hui, nous commençons, peut-être à sortir la tête de l'eau, nous nous prenons peut-être à rêver de jours meilleurs au CMN, de retrouver un travail qui aurait tout son sens, de dialoguer avec une direction respectueuses des personnels et de leurs qualités professionnelles tout ceci est peut-être enfin possible grâce au rapport de force que nous avons su construire tous ensemble durant ces derniers mois. Alors, ne nous relâchons pas. Restons vigilant et surtout sachons nous faire entendre.

..... **Instances**

CHSCT Ministériel sur la souffrance au travail au CMN : Une séance historique !!!

Le ministre absent pour la énième fois
Il a été constaté une énième fois l'absence du président en titre du CHSCT ministériel, à savoir le ministre de la culture. Ce parti pris du ministre interroge, notamment au regard des sujets examinés qui relèvent des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité des personnels du ministère, et plus précisément la situation intenable au CMN. C'est donc le secrétaire général du ministère de la Culture, représentant du ministre en CHSCT M, qui a assuré la présidence de la séance tout au long de la journée.

L'ordre du jour

Les représentants du personnel ont voté un nouvel ordre du jour intégrant le point sur le rapport de l'inspection général des affaires culturelles (IGAC) sur « *la souffrance au travail au CMN* » ; ce point avait été escamoté par le représentant du ministre en CHSCT M dans l'établissement de l'ordre du jour alors qu'il avait été demandé par l'ensemble des représentants du personnel.

Le nouvel ordre du jour voté en séance fut donc :

1- Présentation du rapport de l'IGAC

sur « *la souffrance au travail au Centre des Monuments Nationaux* » : analyses du rapport ainsi que des occultations et disjonctions.

2- Présentation du rapport d'étape de l'inspection général des affaires culturelles du 12 mars 2012

3- Projet de procès-verbal du CHSCT M du 3 février

4- Suivi des points.

Pour les représentants du personnel, l'examen du rapport de l'IGAC et plus généralement la situation de souffrance au CMN doit leur permettre une analyse approfondie de la réalité locale et d'adresser au ministre, président du CHSCT M, un certain nombre de préconisations au titre de la prévention des risques professionnels et de la protection de la santé des personnels au ministère de la culture. En clair, comment une situation locale peut enrichir le débat ministériel sur ces questions ?

1 - Rapport de l'IGAC sur « la souffrance au travail au CMN ».

Pour commencer la séance, les

représentants du personnel ont pu constater l'absence des deux inspecteurs de l'IGAC ayant réalisé le rapport, ce qui est dommageable à la qualité des débats et à l'examen de la situation dans le détail.

En outre, l'administration, sur ordre du Cabinet du ministre, n'avait pas communiqué aux représentants du personnel le rapport de l'IGAC, ce qui nuit gravement aux débats et au bon exercice du mandat de ces derniers.

En l'espèce, les représentants du personnel ont fait observer que l'avis de la Commission d'Accès aux Documents Administratifs du 21 février 2012 ne s'appliquait pas aux organisations syndicales et que rien ne s'opposait à la communication intégrale dudit rapport, si ce n'est l'autorité politique du ministère ! Il a été ajouté qu'au titre de l'article 73 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction publique que « *les représentants participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.* ». En conséquence, d'après

notre analyse, rien ne s'opposait à la communication intégrale aux représentants du personnel du rapport sur « *la souffrance au travail au CMN* » afin que ces derniers puissent exercer leur mandat dans des conditions normales.

C'est donc sur un rapport communiqué « *par la bande* » et en partie occulté par la CADA que les représentants des personnels ont travaillé... Ceci étant précisé, les représentants du personnel ont interrogé le représentant du

président du CHSCT M sur une dizaine de points demandant des explications ou éclaircissements. La réponse de ce dernier a été de nous préciser qu'il n'était pas autorisé à nous répondre !!

Pages du rapport de l'IGAC	Thèmes abordés par les représentants du personnel	Réponses du représentant du président du CHSCT M
7	« <i>suicide d'origine professionnel</i> » : quid de la procédure disciplinaire, de l'enquête CHSCT sur le suicide de l'agent et de la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Les représentants du personnel ont rappelé la chronologie du traitement du dossier, par l'administration du CMN, s'agissant d'un agent qui s'est suicidé le 8 juillet 2011, suicide qualifié « <i>d'origine professionnelle</i> » par l'IGAC. Il a aussi été mis en évidence des manquements du CMN en matière disciplinaire dans le traitement du dossier ou plutôt le non-traitement du dossier. Les représentants du personnel ont aussi demandé si ce suicide avait été déclaré en accident du travail et fait l'objet d'une enquête par l'administration. En effet, la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFFP) préconise aux administrations de réaliser une enquête CHSCT sur toute tentative de suicide ou suicide, qu'il soit d'origine professionnelle ou non.	Néant
7	Quid du traitement des situations locales ? Quid des inspections de l'IGAC initialement prévues dans le rapport de l'IGAC ? Les propos des représentants du personnel ont été illustrés par les exemples de Saint-Cloud et la dégradation incontrôlée de la situation qui continue au travers aussi de l'exemple de Rambouillet. Evocation du comportement de déni de la présidente, de l'inertie de la direction du CMN et du sentiment d'abandon de personnels.	Néant
12	Médecine de prévention, il a été rappelé les demandes récurrentes en CHSCT central du CMN des représentants du personnel sur cette question, et notamment sur Paris. Evocation du rapport de la médecine de prévention de 2009 et de l'occultation sous le tableau page 12.	Néant
17	Réorganisation du CMN : les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation totale du paragraphe 3.2.2 qui sape la démonstration des inspecteurs.	Néant
21	Relation monuments – siège, suppression d'un certain nombre de postes d'administrateurs, augmentation de la surcharge de travail, management « <i>d'abandon</i> », absence de formation post-recrutement des agents en position hiérarchique. Occultation page 23.	Néant
25-28	Cette occultation majeure de trois pages est-elle en relation avec le management pratiqué au siège ? A été évoqué, entre autres, l'exemple des schémas directeurs (SD) : ces SD n'ont jamais été vus, jamais présentés, et jamais validés par les instances. Les turpitudes managériales de la présidente du CMN sur le traitement de cette question ont été évoquées. Evocation du contrat de performance et l'absence de discussion avec les organisations syndicales sur cette question.	Néant
32-33	Sur l'analyse des risques et les occultations, les représentants du personnel ont rappelé les questions fondamentales et méthodologiques et la difficulté pour eux de travailler sur des occultations en relation avec l'analyse des risques. Sur l'absence de plainte au contentieux, il a été demandé si le rapport évoquait la protection fonctionnelle ou un déni de protection fonctionnelle par la présidence du CMN.	Néant
34-35	Les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation de la conclusion du rapport	Néant
38-41	Les représentants du personnel ont demandé ce que recouvrait l'occultation de la conclusion du rapport	Néant

Les représentants du personnel ont déploré l'inconcevable mutisme du représentant du président du CHSCT M à toutes les questions posées ; une telle attitude ne leur permet pas d'exercer leur mandat convenablement. Néanmoins, il a été cependant possible de constater une forme inédite de brutalité managériale, de manquements inacceptable et de déni de droits élémentaires au travers des quelques lignes du rapport qui n'ont pas été occultées et les dommages de cette politique causés à la santé des personnels.

2 - Rapport d'étape de l'inspecteur Xavier Roy : bilan au 12 mars 2012.

Comment en est-on arrivé au rapport d'étape du 12 mars 2012 ?

Au mois d'octobre 2011, le ministère a identifié quatre axes sur lesquels il a demandé à l'établissement du CMN d'agir impérativement et avec des résultats tangibles sur le management, sur le fonctionnement de l'établissement, sur la santé au travail et sur les situations d'isolement ; l'ensemble de ces quatre actions devait être réalisé dans une concertation exemplaire avec les organisations syndicales. Ces informations ont été portées à

la connaissance des représentants du personnel en séance du CHSCT M du 7 octobre 2011.

De l'auto-satisfaction de la présidence du CMN au ...

Le point d'étape sur la réalisation du plan d'action relatif aux quatre points évoqués plus haut n'a pas fait l'objet d'un point d'étape de l'IGAC comme cela était initialement prévu, la présidente du CMN préférant communiquer au ministère, à la fin de l'année 2011, une évaluation par ses soins, sous forme d'un *satisfecit*, du plan d'action ministériel ... Au passage, les quatre axes du plan d'action ont été réduits à trois....

...rapport d'étape de l'IGAC du 12 mars 2012.

Par la suite, l'IGAC a réalisé par ses soins, un rapport d'étape, celui du 12 mars que son auteur, Xavier Roy, a présenté en séance le 4 mai 2012 et qui fait l'objet de dix-sept préconisations pour notamment accélérer la mise en oeuvre du plan d'action ministériel du mois d'octobre.

Trouver une grille d'analyse juste et éviter la stigmatisation du CMN

Pour appréhender au fond la situation,

en donner une grille lisible et équitable par rapport à tous les services et établissements publics du ministère, mais aussi pour ne pas stigmatiser le CMN, les représentants du personnel ont analysé la situation de cet établissement au travers d'une grille d'analyse dont la matrice est issue des annexes de la circulaire n°2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance au travail et de la violence au travail. Cette circulaire s'impose à tous au ministère de la culture depuis 2005, directions, services, établissements publics mais aussi au CMN. Les représentants du personnel ont réintroduit les détails des quatre grands axes du plan d'action du 7 octobre et les 17 préconisations du 12 mars pour apprécier dans le détail l'avancée des travaux imposés à la présidence du CMN.

Inertie sur toutes les actions du plan d'action !

Sans rentrer dans le détail – les débats ont été très longs –, et sans trahir les faits, les représentants du personnel ont fait le constat d'une très grande inertie de la présidence du CMN à « agir impérativement avec des résultats tangibles » au regard des directives

Rapport d'étape du 12 mars - préconisations de l'IGAC

- 1 - Plan d'actions ministérielles du 7 octobre 2011 soit intégré dans le plan de prévention annuel en précisant la liste des actions, la définition de leurs contenus, de leurs modalités de mise en oeuvre de pilotage et de suivi ainsi que leur calendrier
- 2 - créer un comité de rédaction de la lettre interne, faire du plan d'action et de sa mise en oeuvre un axe fort de la communication interne dans la lettre actuelle, sur un support spécifique ou l'intranet
- 3 - développer la communication managériale
- 4 - veiller à un fonctionnement exemplaire des instances de dialogue social
- 5 - soumettre au CHSCT l'article du règlement intérieur relatif au secrétaire du comité
- 6 - préciser la procédure d'élaboration du plan annuel d'action en matière de prévention qui doit désormais être présenté par les monuments et débattre au CHSCT
- 7 - inclure dans le plan de prévention de l'établissement l'ensemble des actions relatives au management et aux indicateurs de suivi
- 8 - chercher un substitut à la mission d'accompagnement qui ne peut être assurée par l'IGAS
- 9 - demander au CMN d'établir une définition précise des tâches et des fonctions en matière d'administration et de gestion qui sont effectivement déléguées au directeur général et de les faire connaître au personnel
- 10 - préciser le calendrier et le contenu des processus sur lesquels l'établissement travaillera notamment en 2012 ; point à présenter au CHSCT, au conseil d'administration et à la tutelle. Prévoir des étapes de restitution
- 11 - mettre en place un groupe de travail avec les représentants du personnel en vue de soumettre avant la fin 2012 un dispositif d'indicateurs de suivi
- 12 - définir en concertation avec les représentants du personnel une méthode pragmatique de choix entre les différentes possibilités d'intervention dans les sites où apparaissent les difficultés et des méthodes de travail. Former les membres du CHSCT à la mission d'enquête. arrêter annuellement en CHSCT un programme d'intervention (enquête ou autre).
- 13 - rétablir un poste d'inspecteur général au sein du CMN
- 14 - traduire dans la lettre de mission du médecin coordonnateur la démarche globale et pluridisciplinaire de prévention qu'engage l'établissement
- 15 - veiller à l'installation matériel du cabinet médical à créer et à son secrétariat
- 16 - insérer le dispositif d'écoute psychologique d'une part et le réseau d'assistantes sociales de proximité d'autre part dans la démarche de protection de la santé avec ces autres intervenants et d'abord les médecins de prévention, dans le respect des règles déontologiques protégeant la confidentialité et le secret médical ainsi que la volonté des agents consultants.
- 17 - établir un tableau de suivi mensuel de la mise en oeuvre du plan de l'établissement, intégrant les engagements pris dans la procédure contradictoire écrite. Prévoir un nouveau point sur son avancement à la fin de l'année 2012.

ministérielles imposées le 7 octobre 2011 par le ministère. La communication interne sur le plan d'action ministérielle a été tardive, inappropriée et souvent inefficace.

Dialogue social : néant présidentiel

Il a été constaté l'absence de volonté de rétablir un dialogue social de la part de la présidence du CMN ; celle-ci se contentant de consultations tronquées dans les instances du personnel, de présentation de la documentation en séance ou sur table à l'ouverture des instances, de ne pas présenter, ni discuter d'indicateurs de souffrance au travail, etc ... la liste est longue.

Inertie sur tous les items de la circulaire ministérielle !

De plus, par rapport aux moyens évoqués plus haut et qui sont un référentiel ministériel en matière de prévention du harcèlement moral, de la souffrance au travail et de la violence au travail, force est de constater que chacun des items de l'annexe de la circulaire n'a pas ou peu été mis en oeuvre par la présidence du CMN. Les choix managériaux de la présidence ont des conséquences sur les conditions de travail et la santé des personnels du CMN, quand on analyse au fond la situation globale de l'établissement.

Poursuivre le travail d'inspection des sites en difficulté, exiger l'intervention de l'IGAS.

Les représentants du personnel ont insisté pour que l'IGAC poursuive leurs inspections sur les sites identifiés en difficulté de Saint-Cloud, Carnac, Carcassonne, Angers, Rambouillet et que le ministère fasse le maximum pour que l'Inspection Générale des Affaires Sociales entreprenne aussi ses travaux en matière d'accompagnement au management comme initialement prévu dans le premier rapport de l'IGAC.

La CGT dit non à tout ersatz

En revanche, les représentants du personnel ont désapprouvé la préconisation de l'IGAC qui consiste à substituer à tous les types d'enquêtes réglementaires existant actuellement un nouveau type d'enquête *made in CMN* ... Les représentants du personnel ont fait remarquer qu'une présidence qui rencontre autant de difficultés à remplir ses obligations en tous genres est mal placée pour « définir une méthode de concertation sur les choix entre diverses possibilités d'intervention sur les sites en

difficultés ».

Les représentants du personnel ont fait le constat d'un bilan très négatif de l'avancement des travaux imposés à la présidence du CMN par le ministre.

3 – Rôle de la tutelle.

Le pilotage stratégique des opérateurs de l'Etat

Pour le ministère, le principe de la lettre de mission généralisée par une circulaire du premier ministre en date du 26 mai 2010 serait l'outil par excellence du management moderne déployé pour mettre en oeuvre le pilotage stratégique des opérateurs de l'Etat et mieux asseoir la dimension stratégique de l'exercice de la tutelle. A ce principe, s'ajoutent le contrat de performance signé entre l'Etat et le dirigeant de l'établissement.

Désengagement de l'Etat et lettre de mission

Les représentants du personnel ont établi un comparatif des deux lettres de mission d'Albanet (2009) et Mitterrand (2011) adressée à la présidence du CMN et qui illustre les politiques de désengagement de l'Etat vis à vis des établissements publics en encourageant, le développement des politiques de ressources propres, des transferts de compétences, de « modernisation » des politiques de ressources humaines et de signature de contrat de performance.

Deux lettres de missions à la présidente du CMN en trois ans

Il apparaît de manière assez claire que les deux lettres de missions sont d'une grande médiocrité en matière de contenu des politiques publiques et qu'elles ne développent que des politiques relatives au désengagement de l'Etat.

Rien sur l'amélioration des conditions de travail, un pan entier des politiques des ressources humaines

En outre, et ce n'est pas un détail, elles ne recueillent aucun contenu en matière d'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, d'obligation d'évaluer les risques professionnels, de mener des politiques de prévention et d'en faire leur évaluation régulièrement. Elles ne rappellent absolument pas les dirigeants d'établissements à leurs responsabilités administratives et pénales sur ces questions, pour faire simple et rapide.

Pourtant, l'Etat a signé avec les organisations syndicales le 20 novembre

2009 un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

Force est de constater que, notamment et pour ce qui nous concerne, le ministre de la Culture ne s'est jamais saisi de la question de l'amélioration des conditions de travail et ne l'a jamais retranscrite dans une quelconque lettre de mission à destination d'un dirigeant d'établissement ; tout cela est soigneusement caché sous le tapis !

La question des lettres de missions

Dans un contexte d'accroissement de l'autonomie des établissements, la marge d'initiative des dirigeants d'établissements est encouragée. La lettre de mission apparaît comme le levier du pilotage de la « *gouvernance renouvelée* » entre le ministre et les dirigeants d'établissements. Cette première formalisation est accompagnée d'un contrat de performance signé entre l'Etat et l'établissement. Ce contrat impose les politiques de désengagement de l'Etat aux établissements : développement des ressources propres, transferts de compétences des missions de l'Etat, transfert de la gestion des personnels, etc ... Une partie de la rémunération des dirigeants est fonction des résultats au regard des objectifs assignés !

Tant sur le contenu que sur la forme, la CGT s'est exprimée à de nombreuses reprises contre une telle politique et un tel management.



POLITIQUE DE L'ETAT ET PLAN D'ACTIONS	LETTRE DE MISSION 17 FEVRIER 2009 (ALBANEL) - EXTRAITS	LETTRE DE MISSION 28 OCTOBRE 2011 (MITTERRAND) - EXTRAITS
Développer les ressources propres	Mener une politique ambitieuse en termes qualitatifs et quantitatifs Mettre en œuvre toutes les actions susceptibles d'accroître la fréquentation des monuments Atteindre [fréquentation] neuf millions de visiteurs	Atteint en 2009 stabilisé 2010 8,6 millions de visiteurs
Objectifs de politiques publiques	Améliorer l'accessibilité aux handicapés Améliorer la qualité de l'accueil	Amélioration de l'accueil des handicapés Amélioration de la qualité de l'accueil
Objectifs de politiques publiques et maîtrise des dépenses publiques	Assurer le développement des "Editions du Patrimoine"	S'assurer que les nouvelles orientations souhaitées pour le développement des éditions du patrimoine contribuent à l'amélioration des résultats de cette activité.
		Veiller à une bonne diffusion des travaux sur les édifices, sur les collections, l'enrichissement des collections (acquisitions), programme de recherche scientifique, politique d'expositions temporaires, ...
Développer les ressources propres	Diffuser largement les produits dérivés	
Transfert de compétences des missions de l'Etat, maîtrise des dépenses publiques, garantie de l'adéquation entre les missions et les moyens dévolus au CMN, développer les ressources propres	Exercice plein de la compétence de Maître d'Ouvrage Mettre en place en étroite concertation avec la DAPA et le SG une structure dédiée à la Maîtrise d'Ouvrage	La nouvelle direction de la maîtrise d'ouvrage à mis en œuvre pour 2011 une programmation volontariste : un programme ambitieux de restauration de 14 monuments - une conservation de l'ensemble des monuments confiés à l'établissement. Le travail conjoint des 3 directions concernées par la mise en oeuvre de cette programmation devra se retrouver dans un bilan annuel à la fois budgétaire et qualitatif. Nouvelle direction de la maîtrise d'ouvrage pleinement installée en 2010 ... - Plus spécifiquement sur la valorisation domaniale, les orientations souhaitées suite aux études menées devront être étudiées attentivement en amont par nos services
Maîtrise des dépenses publiques	Garantir l'équilibre financier de l'établissement	
Développer les ressources propres	Augmenter le mécénat (en relation avec la nouvelle mission de Maîtrise d'Ouvrage) accompagner les opérations de restauration les plus emblématiques	Poursuivre l'amélioration de la situation financière de l'établissement par le développement des ressources propres grâce à une recherche active du mécénat

POLITIQUE DE L'ETAT ET PLAN D'ACTIONS	LETTRE DE MISSION 17 FEVRIER 2009 (ALBANEL) - EXTRAITS	LETTRE DE MISSION 28 OCTOBRE 2011 (MITTERRAND) - EXTRAITS
Associer les opérateurs de l'Etat à l'effort de modernisation de la gestion publique et de maîtrise de dépenses publiques	Mettre en place une étroite collaboration avec les autres établissements placés sous la tutelle du ministère et exerçant des missions analogues ainsi qu'avec les DRAC	
Gouvernance interne de l'établissement et maîtrise des dépenses du personnel et modernisation de la gestion des ressources humaines	Concevoir et mettre en place, en liaison étroite avec les tutelles, une organisation renouvelée et optimisée des relations entre le siège et les monuments, avec le souci de faciliter la gestion de l'établissement dans son ensemble et l'exploitation des monuments	Nouvelle organisation de l'établissement fondé sur un siège expert. ... avancée des schémas directeurs des monuments.
Plan d'action ministériel du 7 octobre contre la souffrance au CMN		Mettre en place un plan d'action pour améliorer le fonctionnement de l'établissement et son management. Le mettre en œuvre [le plan d'action] selon les orientations présentées en CHS du MCC le 7 octobre dernier. Développer la communication interne et les processus transversaux au sein du siège. Clarifier le fonctionnement entre Présidence/direction générale/comité de direction de l'établissement. Stabiliser les processus internes. Veiller à un fonctionnement optimal notamment entre direction et monuments. Avoir une vigilance soutenue sur les sites sensibles.
Pilotage stratégique de la tutelle et contrat de performance	Créer les conditions d'un dialogue fructueux avec mls services, notamment par le biais de l'élaboration, puis de la mise en œuvre d'un contrat triennal de performance	Afin de mettre en œuvre l'ensemble des missions, il devient primordial de formaliser dans le respect des principes précédemment énoncés, les axes de développement de l'établissement dans un contrat de performance de 3 ans. Cet outil établi conjointement avec les services du MCC sera le fil conducteur de votre action au cours de votre second mandat.
Orientations de la politique ministérielle en matière de dialogue social au regard du contexte, déjà particulier au CMN.	Veiller à la qualité du dialogue social	Je serai très attentif au suivi des mesures que vous prendrez sur cette dimension [communication] de votre action et notamment la qualité du dialogue social dans l'établissement.
Transfert de compétence des missions de l'Etat		Celle-ci sera notamment l'une des conditions qui seront examinées pour décider de la mise en œuvre d'une délégation de gestion du personnel affecté dont l'établissement pourrait bénéficier à horizon 2013

Le rôle du CHSCT M

Pour les représentants du personnel siégeant en CHSCT M, il est légitime qu'ils se soucient concrètement des conséquences des politiques menées en matière d'emploi, de réorganisations de service, de transferts de compétence, de ressources propres, etc.. sur les conditions de travail des personnels et leur santé.

De la même manière, le ministre, en tant que président du CHSCT M, mais aussi grand ordonnateur des politiques publiques mises en oeuvre, ne peut s'exonérer de sa responsabilité.

Les moyens de la tutelle

Or, nous constatons que l'administration centrale, tutelle des établissements, et notamment du CMN, est totalement exsangue et ne peut mettre en oeuvre une politique qui irait dans le sens d'un développement des politiques publiques, d'un meilleur contrôle de celles-ci dans les établissements et d'une meilleure évaluation des politiques qui y sont menées. Ceux-là mêmes qui ont appliqué la RGPP à l'administration centrale et déconcentrée du ministère ont continué à mettre en oeuvre les mêmes politiques au sein des établissements sous tutelle. Pour preuve ultime, la présence des représentants de la tutelle au conseil d'administration du CMN, à savoir le directeur général des Patrimoines et le secrétaire général

quasi achevée et que la présidente est nommée depuis plus d'un an, cette dernière se verra adressée sa lettre de mission en février 2009 par Christine Albanel. De même, sa seconde lettre de mission lui sera adressée par Frédéric Mitterrand, suite au premier rapport de l'IGAC alors que le renouvellement du mandat de la présidente a eu lieu en mai 2011.

Dans ce contexte très dégradé au CMN, le ministre a toutefois ajouté un volet inédit à la lettre de mission de la présidente du CMN relatif au plan d'action ministériel du 7 octobre 2011 contre la souffrance au travail au CMN.

4 - La nomination des dirigeants d'établissements publics par le Président de la République.

Une fois constaté l'échec des stratégies managériales déployées par un ministère *« renouvelé, modernisé » comme ils disent ...*, les représentants du personnel se sont attachés à examiner le coeur du réacteur, à savoir les principes qui régissent la gestion et le management des dirigeants d'établissements au ministère de la culture. Le ministère de la culture ne semble pas déroger sur ce point à la règle générale de nomination.

Si les dirigeants d'établissement sont nommés par le Président de la

voire d'hyper puissance des dirigeants d'établissement par rapport à la tutelle, il n'y a qu'un pas !

La politique déployée par la présidence du CMN, notamment le management directorial, permet d'interroger au fond l'ensemble du dispositif de nomination, de gestion et de fin de mandat des dirigeants d'établissements, notamment au ministère de la culture. En matière managériale et bien que l'on soit au plus haut de l'Etat, on a fait plus efficace... et plus protecteur pour la santé des personnels en cas de difficultés majeures comme c'est le cas actuellement au CMN.

En effet, la situation du CMN laisse penser qu'il y aurait une immunité des dirigeants du fait qu'ils soient nommés par le Président de la République. Ce sentiment d'immunité, voire d'impunité ne facilite pas la tâche du ministre pour tenter de redresser la barre, sans l'exonérer de ses responsabilités pour autant.

Et au fond, quels sont les moyens dont dispose le ministre, en cas de difficulté majeure comme c'est le cas actuellement au CMN, pour mettre fin aux turpitudes des politiques de la présidence ?

Autant d'interrogations qui montrent la limite du dispositif actuellement en place et qui ne peut plus perdurer.

L'absence de marge de manoeuvre du ministre de la culture en pareille situation et la détérioration constante, voire incontrôlée, des conditions de travail au CMN, autorise à reconsidérer la procédure de nomination des dirigeants d'établissements publics pour la recentrer sur les attributions du ministre même.

Les représentants du personnel, conscients que cela ne recouvre pas leur champ de compétence au sens strict, ont cependant demandé au ministère d'entamer une réflexion sur cette question dans les plus brefs délais.

5 - Préconisations soumises à délibération du CHSCT M au titre de l'article 72 du décret.

Après une suspension de séance demandée par les représentants du personnel, ceux-ci ont proposé au représentant du ministre de soumettre à la délibération du CHSCT M, au titre de l'article 72, les préconisations

Règles de nomination des dirigeants d'établissements publics

La règle sur les nominations : les nominations des dirigeants des établissements et entreprises du secteur public sont prononcées par décret du Président de la République, par décret du Premier ministre en vertu d'une délégation du Président de la République ou encore par décision d'un ministre ou d'une autorité subordonnée en vertu de dispositions prises en application de l'article 4 de l'ordonnance du 28 novembre 1958. Par suite lorsque les dispositions applicables prévoient une nomination par décret, sans autre précision, ce décret est nécessairement un décret du Président de la République.

La règle sur les fins de mandats : il est possible de mettre fin au mandat des dirigeants à tout moment. Toutefois, s'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, il convient, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, de prévenir le dirigeant qu'on souhaite révoquer et de lui laisser un délai suffisant pour présenter ses observations

Entre les deux, une lettre de mission, un contrat de performance, quelques conseils d'administration, et c'est tout !

ont toujours confirmé ces choix stratégiques.

Plus dans le détail, les représentants du personnel ont pu constater le retard d'émission des lettres de mission par rapport à la nomination de la présidente du CMN. A titre d'exemple, alors que la réorganisation du CMN est déjà

République, ils n'en restent pas moins sous l'autorité du ministre de la culture.

La réalité est tout autre car ces derniers n'hésitent pas à remonter, en cas conflit, litige ou plus simplement désaccord avec le ministre, à la plus haute autorité de l'Etat qui les a nommés. En la matière, le cas du CMN fait école. De là à créer un sentiment de tout puissance,

suivantes.

- ajout d'un volet sur l'amélioration des conditions de travail, l'obligation de la prévention des risques et la gestion prévisionnelle des emplois dans les lettres de mission du ministre à destination des dirigeants d'établissements (président exécutif et directeur général) afin de renforcer la responsabilité sociale du ministère et de la tutelle en particulier – tout en rappelant la responsabilité juridique des dirigeants des établissements – et de permettre aussi une évaluation des politiques menées dans ce domaine.

- renforcement du réseau de médecine de prévention par le recrutement de médecins par le ministère et développement d'une politique de mise à disposition par conventionnement de ces mêmes médecins vers les établissements publics afin de tenir compte des missions dévolues à la médecine de prévention.

- Renforcement du réseau d'assistance sociale au sein du ministère sur le même schéma que celui proposé ci-dessus pour la médecine de prévention, notamment au CMN et surtout en régions.

- Inspections de l'IGAC, le plus tôt possible, sur les sites du CMN que sont Angers, Saint-Cloud, Carcassonne, Rambouillet et Carnac.

- Reconnaissance des suicides de deux agents du CMN, affectés sur les sites de Saint Cloud et de Carnac, comme accident du travail / accident de service.

- Au titre de la protection de la santé des personnels, suspension à titre conservatoire de la présidente du CMN.

6 – saisine du CT M au titre des articles 37 et 48 :

- Saisine du Comité Technique Ministériel (CT M) sur un rappel du cadre de la réglementation disciplinaire dans la Fonction publique, des risques relatifs à ses manquements, notamment de ses dérives (par exemple, les sanctions disciplinaires déguisées), de la procédure disciplinaire et des délais qu'elle doit inclure, l'ensemble sous la forme d'un projet de circulaire soumise pour avis au CT M et signée par le ministre à l'adresse de l'ensemble des services et établissements publics du ministère. Il est précisé qu'il sera nécessaire de présenter au CT M les enjeux sur la santé des personnels notamment et la teneur des débats qui ont eu lieu au CHSCT M sur cette question.

Vote pour à l'unanimité (CGT, FSU, SUD).

L'exercice que s'était assigné les

représentants du personnel a été rendu difficile du fait d'une très mauvaise qualité de dialogue social au plus haut niveau du ministère. Que le Cabinet du ministre se retranche derrière l'avis de la CADA, pour ne pas communiquer l'intégralité du rapport de l'IGAC aux représentants du personnel siégeant en CHSCT M relève de l'archaïsme social.

Le souci de représenter au mieux les personnels du ministère, et notamment ceux du CMN, a été le souci constant de la délégation, l'objectif étant de remettre à plat un certain nombre de dispositions ayant pu aboutir à cette situation. La triste réalité du CMN a illustré la brutalité des politiques entreprises ces dernières années au mépris des missions, des personnels et de leur santé.

Enfin, pour le moins et d'après les informations qui nous remontent de toutes parts, la vigilance doit être de mise sur l'ensemble des collectifs de travail au sein du ministère afin de protéger au mieux les personnels et leur santé.

Les politiques ministérielles de prévention doivent être beaucoup plus prégnantes dans les moindres recoins du ministère afin de garantir à tous les personnels un environnement de travail enfin favorable pour exercer pleinement leurs missions dans des conditions normales.

Synthèse

Le «néo-management» en question

Les situations de souffrance au travail et de harcèlement moral au travail ne cessent de se multiplier. Le phénomène, encore ignoré mais pourtant bien réel, est brutalement arrivé sur le devant de la scène médiatique après les vagues de suicides survenues dans les grandes entreprises « fleurons » de l'économie française : Renault et France-Télécom. Ces deux anciennes entreprises publiques récemment privatisées ont-elles été rattrapées par la réalité managériale qui avait déjà cours dans le secteur privé ? Sans doute. Car l'origine du malaise que vivent les salariés n'est pas le fruit du hasard. La souffrance est la conséquence directe d'une organisation du travail et d'un mode de gestion érigés en idéologie. Ce nouveau mode de gestion ou *néo-management* est le produit de l'époque actuelle qui voit une économie *financiarisée* devenue prépondérante

au détriment du social et du politique, le tout dans un contexte de mondialisation.

C'est du moins ce que pense Paul Ariès, politologue, écrivain et qui est l'un des intellectuelle de référence du courant de la décroissance économique. Ce dernier s'est surtout intéressé au thème de la mondialisation et, plus récemment, à la question du néo-management. Au travers d'une série d'entretiens réalisé en 2009, Paul Ariès nous livre ses réflexions que nous ne pouvons nous empêcher de rapprocher de la situation que connaît notre établissement.

L'entreprise et le salarié

Tout d'abord, Paul Ariès s'intéresse à l'évolution du lien entre l'entreprise et le salarié à travers l'histoire. Pour lui, nous

sommes arrivé au point critique où le management est totalement soumis aux impératifs économiques car « *jusqu'à présent le monde de l'entreprise avait toujours été obligé de transiger avec des valeurs morales, des valeurs sociales [...]* ». Cette affirmation est bien sûr très contestable et tient plus du raccourci historique que d'une réalité sociale. En effet, s'il a bien existé au XIXème siècle un « *patronat catholique social* », c'est oublier que la plupart des entrepreneurs ne s'embarassaient pas de scrupules moraux lorsqu'il s'agissait d'exploiter des enfants et des femmes dont les salaires étaient bien inférieurs à celui des hommes et de faire travailler des ouvriers dans des conditions inhumaines. Néanmoins, cette réflexion a tout de même l'intérêt de souligner une évolution de la pratique managériale, en lien avec l'évolution du monde économique. En effet, la recher-

che du profit maximum a entraîné, non seulement une hausse de la productivité, mais aussi et surtout une diminution des coûts de production qui s'est traduite par une volonté de diminuer les salaires. Le discours ambiant, notamment pendant la campagne des présidentielles, sur la compétitivité des entreprises françaises et le coût du travail, confirme bien cette évolution.

La maîtrise des coûts de productions n'est évidemment pas l'apanage du secteur privé. Dans la Fonction Publique également, la volonté des gouvernements successifs de diminuer les dépenses de l'État s'est traduite par l'adoption de ces mêmes méthodes de management, sources de tant de malaise et souffrance au travail.

Ces méthodes, selon Paul Ariès mettent l'accent sur la perte d'identité et d'autonomie des salariés. Le changement de dénomination de certains métiers tend à rendre les individus interchangeables et détruit l'identité professionnelle du salarié qui perd tous ses repères. « *Le fait de ne plus être ouvrier spécialisé, mais d'être opérateur est tout à fait signifiant, le fait de ne plus être plongeur ou cuistot mais de devenir équipier a également une signification très lourde.* » Parallèlement, les managers tentent de créer une identité nouvelle en imposant une certaine culture d'entreprise à laquelle le salarié devrait être fier d'adhérer. Cette identité se substituant à celle du métier renforce encore le lien de subordination et de dépendance du salarié à son entreprise sans laquelle il n'est plus rien.

Ainsi, d'une logique d'entreprise paternaliste, nous sommes passé à un autre type de contrôle des salariés, que Paul Ariès, qualifie de logique « *maternante* » « *dans laquelle l'entreprise se met à fonctionner comme une sorte de mauvaise mère, dévorante qui fait tout pour que ses enfants n'accèdent jamais à l'autonomie, qui fait tout pour que ses salariés ne soient jamais indépendants* ». Cela se traduit par exemple par l'interdiction de personnaliser son poste de travail et donc d'empêcher au salarié de s'approprier son espace. Cette pratique renforce encore la déshumanisation de l'entreprise où « *chaque salarié deviendrait une sorte de rouage* ». On peut également voir ici une référence au néo-taylorisme, cette méthode de production industrielle (travail à la chaîne) a en effet trouvé des applications dans certaines entreprises du secteur tertiaire (services) et dans certaines administrations.

Corolaires de la baisse des moyens et des économies de coût, on exige de plus en plus des salariés, en termes d'objectifs

devenus irréalisables. Non seulement les salariés n'ont plus les moyens d'exercer leur activité, mais en plus on les culpabilise ! Car en même temps se développe le « *culte de la toute puissance* », « *c'est l'idée que toute faiblesse devient inacceptable* ».

Le rapport des salariés au travail

Pour Paul Ariès le rapport du salarié à son travail se définit en premier lieu par la crainte de le perdre. Cette peur n'est bien sûr pas nouvelle mais sa nature profonde a également évolué car « *c'est une peur construite, une peur voulue [...]. On la construit bien sûr par le taux de chômage actuel, c'est-à-dire que plus il y a de chômeurs plus on a peur de perdre son travail ; on la construit aussi par les nouvelles modalités juridiques sur le plan de l'embauche, c'est-à-dire tout ce qui développe la précarité, cette peur on la construit aussi en développant la concurrence à la base* ».

La mise en concurrence des salariés entre eux a radicalement changé le rapport des salariés au travail. Et cette concurrence se fait désormais à l'échelle planétaire grâce à la mondialisation. C'est ainsi que sont justifiés tous les reculs sociaux et c'est également ainsi que l'on parvient à faire accepter ces reculs et les diminutions de salaires. La peur de perdre son travail trouve aussi son origine dans les menaces de délocalisation qui permettent aux patrons de pratiquer le chantage à l'emploi à l'échelle mondiale. Les salariés sont donc beaucoup moins enclins à revendiquer ou défendre leurs intérêts dans un monde où la dérégulation et la notion de concurrence sont poussées à leur paroxysme. De plus, Paul Ariès démontre que cette concurrence soi-disant libre et non faussée ne s'applique pas forcément à tous les niveaux. Car si les travailleurs sont effectivement mis en concurrence, en revanche, les entreprises entre elles, n'ont eu de cesse de vouloir effacer cette concurrence afin de verrouiller les prix et les marchés.

Le premier intérêt du travail est bien sûr alimentaire. Travailler est avant tout une nécessité pour gagner sa vie. Cependant la conception qu'ont les salariés du travail a aussi évolué. D'après Paul Ariès le travail constitue désormais l'essentiel de l'existence de l'individu qui se définit par son travail (le fameux « nom, prénom, profession ») voire lui permet d'exister socialement. Ce phénomène n'est certes pas nouveau mais s'est considérablement amplifié du fait d'une instrumentalisation qu'en ont faite les managers. L'auteur rapproche ainsi cette pratique de la règle de Saint Benoît qui mettait le travail au centre de la vie monastique. On peut ici

nuancer les propos de l'auteur, car s'il est vrai que le travail prend de plus en plus de place dans nos sociétés, c'est ignorer que le travail n'est pas forcément source d'aliénation. Ce n'est pas le travail mais bien son organisation qui est pathologique pour les salariés.

L'idéologie du néo-management

Pour Paul Ariès, le développement de ce nouveau management est le résultat d'une idéologie : « *il y a derrière cela la responsabilité d'un grand nombre de cabinets internationaux spécialisés, généralement anglo-américains, véritable laboratoire idéologique où se prépare le mode de gestion des entreprises de demain et fondamentalement ces grands cabinets ne remplissent pas une fonction technique, [...] ils sont là pour remplir une sorte de fonction politique, une fonction de légitimation* ». Cette idéologie est bien sûr issue de la mondialisation économique et libérale et elle opère une forme de standardisation au plan mondial. Car pour vendre des produits à l'échelle planétaire, il faut que ces produits soient standardisés, de là une standardisation des modes de production et, au final, de la gestion même des entreprises. Ainsi « *progressivement toutes les entreprises passent par le management anglo-américain* » où l'ensemble des personnels sont jetables, substituables et eux-mêmes victimes d'une forme de standardisation. L'auteur démontre ainsi que ce mode de management va de paire avec la mondialisation et la mise en concurrence. Sa généralisation à un nombre de plus en plus grand d'entreprises, (voire d'administrations) fait qu'il devient aujourd'hui la norme « *comme si il n'y avait pas d'autre fonctionnement possible* », « *comme s'il était naturel d'avoir ce type de gestion* »

D'où l'impossibilité pour les personnels, d'une part, à exprimer leur malaise et d'autre part à résister car ce mode de gestion tend aussi à individualiser les salariés. L'organisation du travail comme le mode de gestion des entreprises ne sont jamais remis en question. En cas de difficultés, c'est toujours le salarié qui est mis en cause, au travers de soi-disant problèmes personnels, de difficultés d'adaptation ou encore de refus du changement... On en arrive ainsi à une culpabilisation et à une remise en cause du salarié par lui-même évitant ainsi toute interrogation ou réflexion sur l'organisation du travail et empêchant l'action collective des salariés.

Faire appel à des psychologues et autre cellule d'écoute, permet ainsi aux entreprises de rejeter les difficultés liées au travail dans la sphère privée individuelle. « *le fait même d'amener des pys est une*

façon immédiate de court-circuiter toute action collective, c'est une façon d'individualiser le problème. » Il n'est donc pas étonnant que le mal-être et la souffrance des salariés rejaillissent dans leur vie privée et avec de graves conséquences en termes de santé mentale, de relations avec ses proches, aboutissant parfois à des drames.

Repenser le travail

Comment aujourd'hui repenser le travail et les rapports sociaux au sein des entreprises ? Paul Ariès lance un certain nombre de pistes de réflexions. Pour lui *« il n'y a pas d'autre solution que de redévelopper du collectif à travers les institutions représentatives du personnel, les délégués du personnel, les comités d'entreprises, les organisations syndicales, à travers également de nouvelles modalités de gestion. »*. Reconstruire le collectif et remettre en place des solidarités, une première étape indispensable mais qui est loin d'être suffisante. Car pour imaginer une nouvelle organisation du travail, il faut aussi réfléchir en termes économiques et repenser notre rapport au monde. Pour Paul Ariès, il faut avant tout sortir de l'idéologie selon laquelle les ressources de notre planète sont inépuisables et que la croissance peut être illimitée (voir le fameux mythe d'Icare). Le moteur de la croissance étant principalement la consommation, l'auteur remet donc en cause notre modèle économique qui a conduit à la production de masse. Pour lui, *« nous sommes aujourd'hui tout autant des forçats du travail que des forçats de la consommation et on ne pourra pas se libérer de l'idéologie du travail si on ne se libère pas en même temps de l'idéologie de la consommation »*.

On retrouve dans cette affirmation la pensée de l'auteur en digne représentant du courant de la décroissance. Cette réflexion en soit n'est pas inintéressante, mais une fois plus, Paul Ariès tend à considérer le travail aliénant par nature. Or, dans le même temps il démontre que c'est l'organisation qui aliène le salarié et non le travail en lui-même. Cette contradiction se retrouve également lorsqu'il parle de *« l'amour du travail bien fait »* parmi les salariés légitimement en attente de reconnaissance. Car les individus ne travaillent pas seulement parce qu'ils ont besoin de gagner leur vie ou pour accumuler des biens de consommation. Le travail peut aussi être source d'émancipation pour les travailleurs.

Pour en finir avec ce modèle de management, il faut non seulement repenser l'économie, le travail, mais aussi réintroduire du politique et du social. *« Si l'on veut réaliser un nouveau compromis*

dans l'entreprise, si l'on veut trouver une sortie à cette crise c'est forcément en assurant de nouveaux droits aux salariés, en redéveloppant une nouvelle sécurité, c'est-à-dire en inventant de nouveaux modes de gestions »

Du néo-management au CMN ?

Il serait illusoire de répondre de manière définitive à cette question, en tout cas, les réflexions de Paul Ariès peuvent nous aider à la compréhension de ce que nous subissons depuis maintenant cinq ans. Certes, le CMN est un établissement dont les missions de service public pourraient faire croire que ses personnels sont à l'abri de ce mode de gestion. Pourtant, à l'égale des autres administrations, le CMN est de plus en plus soumis à une logique de, osons le mot, rentabilité. La politique des gouvernements successifs, mais particulièrement du dernier, a conduit à une diminution drastique des moyens, notamment humains, alors que le périmètre des missions ne cessait de s'élargir. L'inadéquation entre moyens et missions a tout naturellement conduit à accentuer la pression sur les personnels et pour ce faire, un mode de gestion bien particulier a été mis en place. On retrouve d'ailleurs ici l'idée des *« objectifs irréalistes »* et du *« culte de la toute puissance »* développé par Paul Ariès dans sa démonstration.

La réorganisation des services du siège en 2009 ainsi que le management ont été pointés comme les principales causes du mal-être des agents (rapport de la médecine de prévention de 2009 et rapport de l'IGAC du 20 septembre 2011). Pour la direction de l'époque, cette nouvelle organisation du travail aurait été mise en place pour répondre aux objectifs assignés à l'établissement. Elle s'est traduite, dans les faits, par la redéfinition des fiches de postes de nombreux agents avec un appauvrissement de leurs missions réduisant notamment les cadres à de simples exécutants. Plus tard avec le nouveau statut des contractuels, de nombreux métiers ont vu leur dénomination changer voire carrément disparaître. Ainsi, les *« chargés d'études »* sont devenus *« documentalistes »* quand aux *« chefs de bureaux »*, *« chefs de services »* et *« chefs de secteurs »* sont devenus des *« chefs d'unités »*. On pourrait ainsi multiplier les exemples. Tout cela participe à la perte de l'identité professionnelle et de l'autonomie des agents du CMN, telle que le développe Paul Ariès.

Même si au final cela s'est révélé un échec, la direction a tout fait pour tenter de mettre en place une espèce de « culture d'entreprise » au CMN en développant sa visibilité (le fameux « faire savoir »

cher à Mme Lemesle) auprès du public comme des agents. D'ailleurs, le vocabulaire alors employé était très significatif. On parlait alors du CMN comme une « institution » ou une « maison » et l'hôtel de Sully en était le « siège social ». La présence du logo (les fameux pictogrammes) sur les véhicules de service et partout dans nos monuments, est aussi un symbole de cette identité factice que la direction d'alors a voulu créer, alors qu'au même moment commençait à se mettre en place un mode de management des plus détestables. Ces événements font largement écho à l'idée de Paul Ariès selon laquelle *« plus l'entreprise se déshumanise plus elle a besoin de se parer des atours de ce qui serait une personnalité »*.

Malgré toutes nos alertes et toutes nos actions, jamais la direction n'a voulu se remettre en cause. A aucun moment il n'a été question de revoir l'organisation du travail pourtant pathogène et identifiée comme telle. Même si la souffrance au travail a finalement été reconnue, la direction s'est toujours défaussée. On se souvient des discours de l'époque comme quoi *« le changement est anxiogène »* ou encore que la *« réorganisation n'avait pas été comprise par les agents »*. Au final, plutôt que de revenir sur une organisation qui broie les individus, la direction a préféré payer aux agents des stages de développement personnel (rappelons-nous *« Théâtre à la carte »*) et mettre en place le fameux « numéro vert » d'écoute psychologique. Tout cela participe de l'individualisation et de l'enfermement des agents dans leur souffrance alors qu'il s'agit bien d'un problème collectif. On retrouve ici l'idée de Paul Ariès lorsqu'il parle de l'intervention des psychologues dans le monde du travail qui permet, d'une part de dédouaner la direction et d'autre part d'isoler et de culpabiliser le salarié en souffrance.

Enfin, le déménagement des services du siège et les travaux de réaménagement de l'hôtel de Sully reflètent également certains aspects de ce néo-management notamment par l'interdiction de personnaliser son poste de travail par l'interdiction faites aux agents d'installer une cafetière ou d'apposer des affiches dans leur bureau...

Voilà donc de quoi nourrir la réflexion sur la situation du CMN. Alors qu'il est grand temps de reconstruire les collectifs de travail dans notre établissement et avant de penser à l'avenir, sachons nous tourner vers le passé (encore récent) afin d'en tirer toute les leçons et mieux avancer.

Comité technique

Titulaires		Suppléants	
Thomas Pucci	Basilique Saint-Denis	Jean-Elie Strappini	Tours de Notre-Dame
Véronique Robert	Abbaye de Cluny	Hélène Ramet	Arc de Triomphe
Jérôme Delporte	Arc de Triomphe	François Albot	Tours de Notre-Dame
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau	Véronique Miguel	Tours Pey-Berland
Anne Levassort	Fort Saint-André	Élisabeth Mayeur	Tours de Notre Dame
David Desportes	Château d'Angers	Sylvie Jacquot	Abbaye de Montmajour
Roger Ricciuti	Cité de Carcassonne	Monique Gontier	Panthéon

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central

Titulaires		Suppléants	
Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame	Thomas Pucci	Basilique Saint-Denis
Véronique Robert	Abbaye de Cluny	Béatrice Lacomblez	Palais du Tau
Roger Ricciuti	Cité de Carcassonne	Hélène Ramet	Arc de Triomphe
Anne Levassort	Fort Saint-André	Jérôme Delporte	Arc de Triomphe
Valérie Tortarollo	Tours de La Rochelle	Jean-Élie Strappini	Tours de Notre-Dame
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau	Serge Poisson	Abbaye du Mont-Saint-Michel
Sophie Grolet	Château d'Aulteribe	Sandra Decoursière	Palais-Royal

CHSCT Sud-Ouest

Titulaires		Suppléants	
Véronique Miguel	Tour Pey-Berland	Marie-Hélène Urizzi	Grotte de Font-de-Gaume
Patrick Stephan	Château de Cadillac	Lætitia Lalière	Castelnau-Bretenoux
Valérie Tortarello	Tours de La Rochelle	<i>En attente de nomination</i>	
Pascal Villesuzanne	Grotte de Font-de-Gaume	<i>En attente de nomination</i>	

CHSCT Centre et Est

Titulaires		Suppléants	
Monique Chemin	Château d'Azay-le-Rideau	Véronique Hortet	Palais Jacques Coeur
Véronique Robert	Abbaye de Cluny	Gilles Barniers	Château de Bouges
Béatrice Lacomblez	Palais du Tau	Sonia Messmer	Château d'Azay-le-Rideau
Sylvie Jehl	Maison de George Sand	Pascale Joyeux	Château d'Azay-le-Rideau

CHSCT Sud-Est

Titulaires		Suppléants	
Véronique Meilland	Cité de Carcassonne	Nadia Abry	Château d'If
Julien Catala	Site de Glanum	Anne Cathala	Cité de Carcassonne
Sylvie Tanguy	Remparts d'Aigues-Mortes	Françoise Pichon	Abbaye de Montmajour
Anne Levassort	Fort Saint-André	Dominique Mallet	Site de Glanum
Roger Ricciuti	Cité de Carcassonne	Françoise Franon	Monastère de Brou

CHSCT Paris Siège

Titulaires		Suppléants	
Hélène Ramet	Arc de triomphe	Jérôme Delporte	Arc de triomphe
Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame	Façois Albot	Tours de Notre-Dame
Jean-Élie Strappini	Tours de Notre-Dame	Alexa Gonzalez	Conciergerie
Denis Aland	Panthéon	Francine Pin	Direction scientifique
Sandra Decoursière	Palais-Royal	Rama Sidibé	DREC

CHSCT Nord,Ouest, Île-de-France

Titulaires		Suppléants	
Thomas Pucci	Basilique de Saint-Denis	David Desportes	Château d'Angers
Serge Poisson	Abbaye du Mont-Saint-Michel	Colette Leborgne	Château de Vincennes
Éric Desboudard	Château d'Angers	Basma Fahdloun	Basilique de Saint-Denis
Isabelle Daelman	Château de Pierrefond	Sonia Acurio	Domaine de Saint-Cloud
Mourad El Garres	Domaine de Saint-Cloud	<i>En attente de nomination</i>	

Commission Formation

Titulaire		Suppléant	
Hélène Ramet	Arc de Triomphe	Jérôme Delporte	Arc de Triomphe
Véronique Robert	Abbaye de Cluny	Élisabeth Mayeur	Tours de Notre-Dame
Monique Chemin	Azay-le-Rideau	François Albot	Tours de Notre-Dame

Les salariés sous surveillance de plus en plus étroite

On n'y prête pas forcément attention mais le monde du travail entraîne de plus en plus de surveillance.

Du chronomètre dans les usines d'antan à la pointeuse pour les employés de bureau, les décennies passent, les technologies changent, les méthodes patronales quant à elles ne changent pas mais évoluent avec un décalage dans le droit qui peine à suivre, au détriment des salariés.

Que ce soit en terme d'écoute téléphonique, de mails interceptés, de la multiplication de la télé-surveillance, de l'utilisation des réseaux sociaux tel que Facebook qui interagit dans la vie personnelle et des Blackberry qui fait disparaître la limite entre temps professionnel et temps personnel, on constate à quel point les nouvelles technologies peuvent être détournées de leur utilité première.

Pour ne pas être dupes de notre quotidien, nous avons choisi de faire un petit tour d'expériences dans ce domaine afin que chacun prenne conscience du monde qu'il entoure.

D'incidents mineurs à des fautes jugées graves, les faits et gestes quotidiens de certains travailleurs les ont conduits à la porte. D'un barman filmé en train de ne pas encaisser toutes les consommations, d'un échange de mail d'un employé avec sa compagne mettant en cause son supérieur hiérarchique depuis son ordinateur professionnel... nos actes dans le milieu professionnel, à tort ou à raison, peuvent à tout moment nous faire basculer.

Le problème majeur étant la limite de moins en moins visible entre temps professionnel et temps personnel. Ainsi, un licenciement a été la conséquence de ce qu'a mis un salarié sur sa page Facebook et qui n'a malheureusement pas été du goût de son employeur. Des courriels sont désormais envoyés par Blackberry à toute heure du jour et de la nuit, quelque soit le jour de la semaine... ou du week-end.

Néanmoins, le droit tente de rattraper au fur et à mesure son retard. Ainsi, sur la consultation d'un fichier ou d'un courriel qui est indiqué « personnel »,

l'employeur ne peut pas en prendre connaissance, avec certaines nuances néanmoins. S'il le souhaite, l'employeur doit alors obtenir l'autorisation d'un magistrat. Néanmoins, si la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) permet une certaine « tolérance » à l'utilisation personnelle de ces applications, le salarié est tenu à une obligation de loyauté à l'égard de son employeur. En terme de géolocalisation, il est admis de désactiver les systèmes au moment des pauses.

L'explosion des nouvelles technologies

Les pointeuses ne cessent de se moderniser, aujourd'hui certains patrons veulent passer à la biométrie où les salariés doivent laisser leurs empreintes digitales... La vidéo-surveillance explose avec en 2010 plus de 3000 dossiers de déclaration préalable auprès de la CNIL (formalité obligatoire dont l'oubli est passible d'une amende pouvant s'élever à 150000 euros voire 300000 en cas de récidive).

Aujourd'hui, rien n'empêche un employeur d'installer un système de contrôle de l'activité de ses salariés. Pour autant, une surveillance permanente et généralisée est illégale puisque *« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir »*. Par ailleurs, l'information auprès des salariés est obligatoire avec notamment déclaration auprès de la CNIL si la vidéo-surveillance prévoit l'enregistrement des images sur support numérique. A défaut, et en cas de litige, le système ne peut être utilisé comme moyen de preuves.

L'ordinateur le meilleur ennemi des salariés

L'ordinateur peut se révéler un outil de surveillance, de contrôle, permettant une intrusion de l'employeur toujours plus accentué dans la vie privée du salarié, pour éventuellement se procurer (voire se créer) un motif de licenciement. Ainsi, un simple filtre des sites Internet peut se transformer en véritable outil de contrôle du temps passé par chaque salarié sur Internet sans que l'employeur ne fasse la démarche de prévenir la CNIL ou les salariés.

Par ailleurs, l'employeur a accès à tout ce que contient l'ordinateur. Un salarié qui empêche son employeur d'accéder à son ordinateur, notamment en installant un code ou un procédé de cryptage, encourt un licenciement pour faute grave, quel que soit le contenu des fichiers éventuellement découverts. N'est pas considéré comme étant un dossier personnel : un dossier intitulé par le prénom du salarié ni ses initiales ni même un dossier protégé d'un mot de passe. L'employeur a libre accès à tous les dossiers du salarié. Seuls les dossiers strictement personnels connaissent une certaine limite : le fichier ne peut être ouvert qu'en présence du salarié ou celui-ci dûment appelé. Pour cela, il faut que la qualification du dossier soit claire : sa dénomination doit être « personnel » ou « privé ». Pour ouvrir, l'employeur doit justifier la convocation faite à l'employé sinon il ne peut utiliser les éléments contre le salarié et commet un infraction pénale. Il en va de même pour les courriels.

Internet

Au même titre que le téléphone, il apparaît difficile pour un employeur d'interdire toute connexion à Internet pour un usage autre que professionnel. Un usage raisonnable est toléré notamment sur l'horaire de la pause déjeuner.

Néanmoins, l'employeur peut interdire en amont l'accès à certains sites ou le limiter à ceux qu'il a prédéterminés. Ces restrictions ne doivent pas avoir pour effet d'entraver ou de discriminer certains syndicats ou même de commettre une inégalité de traitement entre les salariés.

Durant son temps de travail, les connexions Internet du salarié sont présumées être d'ordre professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, même hors de la présence du salarié.

La navigation sur le temps de pause, voire de son domicile par un salarié grâce à un ordinateur portable professionnel ne lui permet pas de consulter n'importe quel site. Toutes les navigations laissent des traces (en l'occurrence les références de l'entreprise, vu qu'il s'agit d'un portable professionnel) sur les différents sites visités ce qui peut porter atteinte à son image.

Pour les salariés travaillant en télétravail ou se déplaçant avec un ordinateur portable, un usage personnel de l'ordinateur ne peut être interdit et un contrôle important de l'employeur ne serait pas raisonnable. La notion de loyauté dans l'utilisation par le salarié de sa connexion Internet et la notion de proportionnalité au but recherché dans la mise en place d'éventuelles restrictions par l'employeur.

La messagerie électronique

L'entreprise, pour des raisons de sécurité, de prévention de l'encombrement des réseaux informatiques, peut mettre en place des systèmes de contrôle de la messagerie. En effet, en cas de dommages causés par le salarié (propos injurieux, racistes, diffamatoires par exemple), l'employeur est responsable si cela est fait au nom de l'entreprise. Pour le coup, l'entreprise (contrairement aux dossiers) ne peut absolument pas ouvrir un courriel clairement identifié comme personnel... à moins que le courriel est connu de l'employeur par un collègue et si le message évoque l'activité professionnelle. Néanmoins depuis un arrêt de 2009, le droit évolue pour que les courriels soient traités comme les dossiers.

Téléphonie

Un salarié peut utiliser le téléphone (fixe ou portable) mis à sa disposition pour un usage personnel à partir du moment où cette utilisation reste raisonnable et non préjudiciable pour l'employeur. Celui-ci peut mettre en place des systèmes pour s'assurer que l'usage du téléphone n'est pas excessif. Lorsque des relevés téléphoniques sont établis, les quatre derniers chiffres doivent être occultés, sauf circonstances

exceptionnelles. La Cour de cassation considère que « *la simple vérification des relevés de la durée, du coût et des numéros des appels téléphoniques passés à partir de chaque poste édités au moyen de l'autocommutateur téléphonique de l'entreprise ne constitue pas un procédé de surveillance illicite pour n'avoir pas été porté à la connaissance du salarié.* »

Concernant les salariés bénéficiant d'un mandat électif ou syndical, ceux-ci « *doivent pouvoir disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants.* »

Pour la CNIL, aucune écoute permanente ni aucun enregistrement permanent des conversations des salariés ne peut être mis en oeuvre. Par contre, un enregistrement sur une brève période pour les besoins d'une formation peut être réalisé.

La vidéo-surveillance

Les salarié et le comité technique doivent être informés lorsqu'ils sont susceptibles d'être filmés, même si le procédé est matériellement visible; toute surveillance à l'insu des salariés est considérée comme illicite. La CNIL a d'ailleurs estimé que l'information des salariés est insuffisante lorsqu'elle a lieu par affichage peu visible sur un panneau ou par la simple apposition d'un autocollant comportant le dessin d'une caméra et le mot vidéo. La durée de conservation recommandée des images est de quelques jours, et ne doit pas dépasser un mois.

Que faire en cas d'infractions ?

La CNIL a un pouvoir de contrôle et d'investigation au sein des entreprises. En 2009, elle a effectué 270 contrôles dont 25% suite à des plaintes (tous

domaines confondus). Elle peut se rendre dans les locaux de l'entreprise entre 6 heures et 21 heures et a la possibilité de :

- demander communication de tout document quel qu'en soit le support et demander toute justification utile ;
- accéder aux programmes informatiques et aux données ;
- prendre des copies (captures d'écran par exemple pour vérifier que la vidéo-surveillance n'est pas là pour surveiller les salariés par exemple)
- vérifier la conformité des systèmes mis en place ;
- recevoir les plaintes et constater les infractions par PV ;
- informer le procureur de la République des infractions dont elle a connaissance.

Elle a également un pouvoir de sanctions :

- avertissement ;
- mises en demeure ;
- prononcer un retrait de l'autorisation accordée ;
- ordonner l'interruption du système de traitement de données pour 3 mois maximum ;
- décider le verrouillage de certaines données à caractère personnels pour 3 mois maximum ;
- prononcer des sanctions pécuniaires (jusqu'à 150.000 euros, le double en cas de récidive) ;
- saisir les juridictions compétentes en référé pour ordonner toutes les mesures nécessaires sous astreinte.

C'est souvent à la suite de plaintes que la CNIL intervient, à titre d'exemple, en 2009, elle a reçu 2724 signalements et 4265 plaintes.

La tribune est à vous

Tous des Quasimodos!

Passants qui venez à trainer vos guêtres devant les Tours de Notre-Dame, ayez l'obligeance d'adresser une pensée aux agents dudit monument. Car, ceux-ci, après s'être vu obligés de retenir leurs vessies le temps de deux à trois mois, les voici maintenant victimes d'un nom propre, que dis-je un anathème, qui par sa trop grande occurrence journalière a été consacré bruit de fond de leur condition de trimardeurs. «Quasimodo!» Et quiconque y travaille,

risque de s'en voir affublé: Quasimodo à toutes les sauces, à tous les temps, partage des nations disciplinées venues faire la montée de nos chers et tendres escaliers... Et quand l'agent terrassé par tant de fadaïses (on réduit 850 années d'histoire à la fiction de Victor Hugo, ou plutôt à son substrat de chez Disney, plus certainement encore à cette plante en pot qu'en est le personnage principal: Quasimodo - venant aux Tours, il faut s'en repartir en ayant approché l'insigne

bossu, quitte à prendre ses désirs pour des réalités...) se croit en sécurité une fois que réfugié dans le local de jour, telle n'est pas sa stupeur que d'entendre la multitude s'extasier devant le bureau de Quasimodo, devenu par l'onction de la langue anglaise une manière de label: « this is Quasimodo's office ! ».

Mais que se cache-t-il derrière cet épithète dévalorisant souvent prononcé par des midinettes accusant leurs

quelques heures de décalage horaire? Qu'en est-il du rapport à la beauté dans notre société contemporaine et du racisme institué envers ceux qui ne correspondent pas aux canons de la mode? Dans tous les cas, le regard que porte une société donnée sur la laideur et, partant, sur l'Autre, en dit long sur son degré d'avancement moral et politique.

1) et tout d'abord, un peu d'histoire...

Nanti de pareil sobriquet, je rentrai chez moi avec la ferme intention de débusquer dans mon dictionnaire étymologique la première occurrence de cet adjectif dans notre langue. Or, il se trouve que laid apparaît au sein d'un des plus anciens ouvrage en prose de la littérature française et d'un des premiers jalons (intercalé entre le baptême de Clovis et le bûcher de Jeanne d'Arc) de la trop fumeuse histoire d'identité nationale, à savoir la Chanson de Roland, datant de 1080. Poursuivant plus avant la remontée vers les origines de ce mot francique, on en vient à *leid* du haut allemand et qui signifie désagréable. Ainsi au sens communément accepté de laid opposé au beau d'un point de vue esthétique, vient se surajouter dans le registre du ressenti, le laid opposé à l'avenant, à l'agréable... De sorte que dans son matricule étymologique

même, le critère esthétique accolé au laid est viscéralement associé (voire confondu) à quelque chose du registre des émotions voire du ressentiment. Et ce ressenti esthétique peut-il se doubler d'un ressenti moral: le bel et bon contre le laid et vil?

Pour répondre à cette interrogation, il ne me restait plus qu'une chose à faire: traquer dans l'ouvrage de Turolle (le prétendu auteur de cette chanson de geste) la première occurrence du mot laid dans notre littérature. Une première édition n'y suffit pas: celle de Ian Short (assez récente au Livre de Poche) fait obscurément l'impasse sur cet adjectif lui préférant dans la laisse 3238 où il devait figurer le terme plus soutenu de «hideux». Il m'a donc fallu me doter d'une édition bilingue pour trouver en ancien français (dans l'édition bilingue de Jonin chez Folio aussi, hideux est préféré à tout autre terme) la laisse suivante dont je vais vous livrer en regard les versions en français ancien et moderne: «*La premiere est des Canelius les laiz*», «*la première est faite des Chananéens hideux*». Ça n'a l'air de rien comme cela, mais après avoir resitué cette citation dans l'épopée de Roland, vous verrez que c'est beaucoup!

Composée à la fin du XI^{ème} siècle, La Chanson de Roland relate un événement

qui s'est, en fait, produit en 778: il s'agit de la défaite de l'arrière-garde de l'armée de Charlemagne dans les Pyrénées, de retour d'une expédition militaire (punitrice?) en Espagne. Or, ici l'histoire va devenir littérature et la horde ennemie qui va fondre sur Roland et ses vingt mille preux, de basque ou béarnaise, va devenir arabe et musulmane. En 778 l'armée de Charlemagne était allée aider un roi musulman de ses alliés en Espagne (fait historique); alors qu'en 1080 au moment de la rédaction et des premiers appels à la Croisade, le contexte politique changeant, cette chanson de geste vantant les exploits de la chevalerie française, se devait d'être travesti afin de montrer la lutte contre le peuple maure, désormais honni. Ainsi vont se répéter tout le long de cette chanson la récurrence des termes tels que païens, un champ lexical fondé autour de deux grands axes pour disqualifier la figure de l'Autre, à savoir la couardise et la trahison. Dans ce contexte qu'apparaît l'adjectif laid dans notre littérature pour définir parmi les peuples de l'Emir Baligant, Les Chananéens, première compagnie sur les dix qu'il convoque pour s'opposer aux Français. Dont acte.

De même que dans l'Athènes de Périclès, l'Autre est affublé du mépris que manifeste le terme de barbare (sorte de borborigme dont on traite indistinctement le parler des peuples ne maniant pas la langue d'Homère), de même dans la France de Saint-Louis, la figure de l'Autre évacue toute forme de nuance pour en rester à quelques traits saillants (esthétiques, subjectifs et moraux), tous ressortissants de ce dénominateur commun qu'est la laideur. Mais ne nous leurrons pas; les mots changent à travers le temps et les sociétés (le maure, le noir, le juif, la femme, le gros, l'homo, le laid...), demeure cette constante qu'à l'homme de se bâtir envers et contre son semblable avec ces véhicules du racisme (puisqu'il faut bien employer ce gros mot!) que sont le dénigrement par la laideur morale et physique d'autrui.

2) puis un peu de philo...

Que nous sommes bien loin de Quasimodo... Vraiment si loin?

Or que je sache, le Quasimodo de Victor Hugo n'est-il pas ce nouveau-né confié au clergé en raison des tares dont il se trouve affecté (laideur, handicaps)



qui le destine à une vie de basse-œuvres pour le compte de l'archidiacre de Notre-Dame, Frolo. De sorte qu'il se voit prédestiné dans son ADN, dans son hérédité même à une vie de relégation sociale et morale. Le racisme comme l'explique le philosophe est un essentialisme; là où un Rousseau et dans sa continuation, un Michel Leïris, plaident pour subvertir à la notion de nature la notion de culture apposée aux peuples indigènes (souvent réduits en esclavage par les colons issus des nations civilisées), Sartre et après lui, Simone de Beauvoir pour la condition féminine, Frantz Fanon pour la condition noire entendent à ce que « l'existence précède l'essence » (cf. Sartre, L'existentialisme est un humanisme, Folio essai, 1945). Pour expliciter cette formule, reprenons le fameux exemple du coupe-papier: ce dernier ne se définit pas par sa qualité d'objet (essence) mais par l'usage que l'on en fait (l'existence). Ainsi l'homme juif ou noir, la femme, l'Autre ne se définit pas tant par ce qu'il est (au niveau de ses papiers d'identités, de son sexe d'origine, de ce que l'hérédité lui confère ou non de beauté...) mais par ce qu'il devient. A l'enfermement dans le seul domaine des apparences (à cette caverne de l'âme pour reprendre l'image chez Platon), le philosophe nous invite à envisager que sous l'enveloppe de cet être grossier-là, de ce Silène se cache une pierre précieuse: une intelligence, une personne avec toute la complexité que ne saurait circonscrire au simple domaine des apparences; et, dans le cas du Banquet de Platon, le Silène cache l'auguste personne que se trouve être Socrate... Ne pas réduire l'Autre d'un simple regard, d'un simple mot prononcé à brûle-pourpoint, c'est à cela que nous invitent les philosophes.

3) et vient la sociologie...

« Nous avons tous tendance à croire aujourd'hui qu'être soi-même, c'est se construire une personnalité dans la différence avec autrui », dit le sociologue Alain Ehrenberg dans son ouvrage Le culte de la performance (Hachette). Or aujourd'hui, la société de classes a cédé le pas à une société du paraître largement véhiculée par cette mythologie nouvelle qu'est devenue la concurrence. L'auteur, au travers des figures emblématiques du sportif, de l'Entrepreneur et du G.O. du Club Med explique ce glissement intervenu ces trente dernières années d'une société anciennement égalitaire vers une société élitiste fondée sur la réalisation

de chacun qu'est l'individualisme. « *La concurrence est une pédagogie de masse qui, aujourd'hui, incarne pour n'importe qui à la fois la possibilité et la contrainte de devenir quelqu'un* ». Cela étant comme nous avons pu le voir dans la partie précédente, cette finalité qu'est la réalisation de soi ne passe plus par des critères relevant de l'acquis (l'existence) mais plutôt de l'inné (la beauté comme essence). Dès lors ne faut-il pas reconnaître qu'il y a une forme de contradiction dans le paradigme même de notre société individualiste et hyperconcurrentielle ou comme l'exprime Michel Leïris dans son essai Race et civilisation que les dés sont dès l'origine pipés? « *Il existe donc, au sein de notre civilisation une contradiction fatale: d'une part elle souhaite ou elle exige l'assimilation des autres (cultures) à des valeurs auxquelles elle attribue une perfection indiscutable et, d'autre part, elle ne se résout pas à admettre que les deux tiers de l'humanité soient capables d'atteindre le but qu'elle leur propose.* »

Du général au monde du travail, il n'y a qu'un pas que nous franchissons à présent à l'aide du livre de Jean-François Amadiou, Le poids des apparences (Odile Jacob). Dans ce récent ouvrage, le sociologue analyse notamment les représentations de la beauté et de la laideur qui travaillent le monde de l'entreprise. Ainsi, il est éclairant de voir que de nombreux spécialistes en recrutement estiment que « les beaux sont jugés plus intelligents, plus ambitieux, plus chaleureux, plus sociables, plus équilibrés et moins agressifs ». En creux se construit l'image en négatif des prétendues « qualités » des laids: moins...moins...moins...(...) et plus agressifs!

Au surplus, on peut constater, chiffres à l'appui, que ces représentations culturelles ont une traduction visible au bureau, à savoir sur la fiche de salaire: ainsi à compétences égales, les personnes laides percevront un salaire de 11 à 15 % inférieur à celui de leurs collègues jugés plus beaux (étude réalisée auprès de 11000 salariés britanniques). Par ailleurs - et cela est particulièrement inquiétant puisqu'insidieux -, on a pu constater dans les métiers de représentation et au contact du public (hôtesse d'accueil, de l'air, steward, présentateur télé) une discrimination à l'embauche... Normal, me direz-vous! Mais selon quels critères objectifs -une fois évacué celui subjectif de la beauté? Aussi n'y-a-t-il pas un

risque en bannissant de ces professions au contact du public toute une frange de la population d'uniformisation voire de « conformisation » du monde du travail à cet air du temps qui voudrait à force de gommer les aspérités, à tous se trouver semblables d'empêcher cette rencontre avec l'Autre, cette inconnue pouvant faire voler en éclats bons nombres de nos certitudes...

En guise de conclusion...

au travers de cette petite anecdote (ce joli nom d'oiseau), a priori anodin, découle une réalité sociale que les mots (maux) portent dans leur ADN-même. Maintenant que l'Etat Providence et les solidarités ont achevé d'être démantelés par l'ancien président de la République de notre doux pays, que fait-on? Acte-t-on le fait que, oui, nous sommes dans une société foncièrement individualiste et inégalitaire, que, oui, le tout à l'égo a supplanté les figures d'entraides et de compréhension mutuelle entre les hommes qui figuraient, autrefois, une manière de vivre ensemble (sans angélisme aucun de ma part) dans la paix et l'estime de chacun... Ou, plutôt, on ne se résigne pas et clairement l'on dit que, non, la solidarité n'est pas un vain mot; non, le noir, le blond, l'handicapé, le moche, l'homosexuel, la femme sont mes semblables et pour cela je les inviterai tous et toutes à venir défiler derrière une commune banderole: « Nous sommes tous des Quasimodos ! »

Joachim du Bel-âge



Mon nom est Lemel...NATHALIE Lemel !

Syndicaliste et féministe, Nathalie Lemel est aussi une figure emblématique de la Commune de Paris de 1871 au même titre que Louise Michel, avec qui elle fût déportée en Nouvelle-Calédonie.

Aujourd'hui, nous souhaitons « réhabiliter » ce nom au travers de notre rubrique « Histoire sociale ». Place donc à Lemel... oui mais Nathalie Lemel !

Nathalie Lemel naît et grandit à Brest en 1827 où ses parents tiennent un café. Elle fut scolarisée jusqu'à l'âge de 12 ans puis devint relieuse. Elle se marie avec un ouvrier relieur, Jérôme Lemel, et a 3 enfants. En 1849, le couple déménage à Quimper et ouvre une boutique de librairie -reliure. En 1861, le couple est déclaré en faillite et part s'installer à Paris. C'est à partir de là que Nathalie Lemel devient une militante socialiste.

Alors que Nathalie Lemel travaille toujours dans la reliure de livres, au mois d'août 1864, les ouvriers relieurs connaissent un conflit dur. Eugène Varlin est une figure emblématique de ce mouvement. Leurs destins resteront liés jusqu'à la fin de la Commune de Paris.

Parallèlement, le climat social en Europe voit la création de l'Association internationale des travailleurs à Londres en septembre 1864, plus connue sous le nom de la 1ère Internationale. Varlin devient alors le secrétaire de la section française. Nathalie Lemel y adhère en 1866. Lorsqu'une nouvelle grève éclate dans son secteur, elle fait partie du comité de grève et est élue à des responsabilités syndicales. C'est une exception pour l'époque, les syndicats n'ayant pas encore d'existence légale. Varlin et Lemel créent entre autre *La Marmite*, restaurant coopératif où les ouvriers peuvent acheter des aliments à petit prix et où se retrouvent le soir les militants révolutionnaires. En effet, politiquement, Nathalie Lemel s'oppose au Second Empire. Sur un plan personnel, en 1868, elle quitte le foyer conjugal en raison de l'alcoolisme de son mari. Autant dire, qu'elle dénote sur bien des points. En 1869, elle fonde avec Eugène Varlin, la fédération parisienne des sociétés ouvrières, noyau à l'origine de l'Union Départementale de la CGT de Paris (la CGT qui fut la première organisation syndicale créée en 1895).

Et puis vient la guerre de 1870 entre la

France et la Prusse. La France fait alors piètre figure sur les champs de bataille. Le 2 septembre, c'est la capitulation de Napoléon III qui est fait prisonnier, puis la chute de l'Empire et la proclamation de la IIIe République le 4 septembre. Les Parisiens sont derrière ce Gouvernement dit de Défense nationale, avec Gambetta, Favre, Ferry, Simon... Mais les défaites militaires continuent. Le mécontentement se fait sentir dans Paris, voire la défiance. La rupture est complète le 26 février lorsqu'Adolphe Thiers négocie l'armistice avec Bismarck et livre la capitale aux Prussiens alors que Paris souhaite toujours résister. Le 1er mars, les Prussiens défilent dans Paris. Le 15 mars, un Comité central est élu et lorsque dans la nuit du 17 au 18 mars, Thiers tente de retirer les canons se



situant à Montmartre, la population l'en empêche. Le 28 mars, la Commune est proclamée. C'est le début d'une guerre civile qui durera jusqu'à fin mai.

Mais que signifie au juste la Commune de Paris ? Tout d'abord, elle ne fût pas un cas unique à Paris puisque différentes grandes villes la proclamèrent mais sa répression, la Semaine sanglante, a marqué durablement les esprits. La Commune avait pour rôle de fédérer la population contre le retour de la monarchie et de l'Empire, pour la République, pour la liberté et l'égalité, pour le droit et la justice, contre la capitulation, pour la patrie. C'était donc s'opposer aux Versaillais, un gouvernement constitué

à Versailles, lieu ô combien symbolique historiquement, présidé par Adolphe Thiers, plusieurs fois ministre sous les différents régimes monarchiques et d'empire qui se sont succédés.

Pour la première fois, les femmes y participent en conscience et en masse. Jusqu'alors les femmes n'existaient pas socialement et étaient exclues de la Nation. Elles aspirent alors à devenir libres et égales aux hommes. Ce désir ne se résume pas à leurs droits mais s'étend à une justice sociale par la fin de l'exploitation et la domination d'une majorité de la population par une minorité.

Pour la première fois, les femmes se sont organisées politiquement et de manière autonome. A ce titre, les Communardes sont à l'origine du mouvement féministe et restent une référence historique pour le mouvement des femmes. Nathalie Lemel en est une figure importante.

La lutte des femmes au sein de la Commune commence dès cette nuit du 17 au 18 mars sur la butte de Montmartre. Louise Michel fait d'ailleurs partie de ces femmes qui s'opposent à l'armée qui s'apprête à retirer les canons. Le général Lecomte donne l'ordre de tirer sur la foule, sur ces femmes donc, mais le sous-officier Verdagner crie à son tour « Crosse en l'air ! ». Un tournant historique se produit alors. Tout au long de la journée, l'armée est empêchée, Thiers quitte Paris pour Versailles. C'est le début de la Commune.

Nathalie Lemel avec Elisabeth Dmitrieff fondent l'*Union des femmes* le 11 avril. Elles lancent un appel aux citoyennes de Paris : « *Citoyennes, l'heure décisive est arrivée, que c'en soit fait du vieux monde ! Nous voulons être libres !* ». Le soir même est organisée une réunion et dont le Journal officiel de la Commune rapporte : « *Mardi 11 avril, eut lieu la réunion des citoyennes, convoquées dans le but d'organiser dans chaque arrondissement des comités destinés à servir de bureaux d'enregistrement, de renseignements et de direction pour les citoyennes patriotes résolues à soutenir et à défendre la cause de la Révolution, soit en constituant des corps réguliers pour le service de l'ambulance, soit en formant des compagnies prêtes, au moment du danger suprême, - si Paris était envahi, à construire des barricades et à s'y battre ensemble avec ceux* »

Nathalie Lemel : Née Duval, à Brest (Finistère), en 1827, morte à Ivry le 8 mai 1921. Libraire à Quimper, elle vient à Paris où elle travaille comme relieuse. Elle a trois enfants. Elle adhère à l'Internationale en 1866. Amie d'Eugène Varlin, elle crée avec lui La Marmite dont l'objet est de donner aux ouvriers des aliments à petit prix et organise la grève des relieurs en 1865. Le 11 avril 1871, elle crée avec Elisabeth Dmitrieff, l'Union des femmes pour les soins à donner aux blessés et la défense de Paris. Au cours de la Semaine sanglante, elle combat sur les barricades, place Pigalle, avec des dizaines de femmes ; elle se bat avec un grand courage et porte le drapeau rouge. Arrêtée le 21 juin, elle est condamnée le 10 septembre 1872 par le Conseil de guerre à la déportation dans une enceinte fortifiée. Elle est emmenée en Nouvelle-Calédonie, avec Louise Michel, à bord de La Virginie, le 28 août 1873. Graciée en 1879, elle rentre à Paris où elle travaille au journal d'Henri Rochefort, L'intransigeant, et poursuit ses activités politiques. Devenue aveugle, elle s'éteint à l'Hospice d'Ivry

d'entre nos frères pour qui la lutte engagée est une question de vie et de mort, en tant qu'il y va du triomphe ou de la défaite, -momentanée naturellement, - des principes vitaux de l'humanité, la liberté luttant contre le despotisme, le travail contre le capital, l'avenir enfin contre le passé ! ... »

La commission exécutive des femmes comprend 7 membres : Nathalie Lemel, Aline Jacquier, Blanche Lefebvre, Marie Leloup, Aglaé Jarry, Elisabeth Dmitrieff, Madame Collin. Des permanences sont alors tenues tous les jours. Ainsi les femmes participent aux programmes de réformes de la Commune dans l'enseignement, la santé, l'assistance, le travail, l'éradication de la prostitution. Nathalie Lemel se rend au club des *Libres Penseurs* installé dans l'église de Saint-Germain l'Auxerrois où l'on parle de divorce et du droit des femmes en présence d'une assistance mixte.

L'Union des femmes créée durant la Commune avait pour but la création d'une internationale des femmes, la réorganisation du travail, l'obtention de l'égalité des sexes.

Les 6 et 12 mai, Nathalie Lemel signe avec d'autres un manifeste de résistance pour continuer à défendre la Commune. Le 18 mai, elle est la première femme à participer à une commission officielle de la Commune. Au soir, avec *l'Union des femmes*, Nathalie Lemel discute de la constitution des chambres syndicales et fédérales des travailleurs unis et de l'organisation du travail des femmes à Paris. Cet appel paraît dans le Journal officiel

de la Commune le 18 mai 1871.

Le 20, *l'Union des femmes* appelle les ouvrières à se réunir pour la constitution définitive des chambres syndicales et fédérales de travailleurs.

Mais le 21, les Versaillais entrent dans Paris. Sous la présidence de Nathalie Lemel, *l'Union des femmes* appelle pour la dernière fois à se rendre sur les barricades. Des centaines, des milliers de femmes participent activement à la défense

de Paris. Certaines meurent au combat, d'autres sont exécutées sommairement par les Versaillais, plus d'un millier sont arrêtées. Nathalie Lemel fait partie de cette dernière catégorie et est condamnée à la déportation à Nouméa. Elle y retrouve Louise Michel.

Elle est graciée en 1879-1880 et rentre à Paris où elle travaille au journal d'Henri Rochefort *L'intransigeant* et poursuit ses activités politiques notamment concernant la condition féminine.

Elle meurt en 1921 à l'hospice d'Ivry.

Ainsi s'achève l'histoire de Nathalie Lemel, cette grande figure de la lutte pour l'émancipation des travailleurs et des femmes. Son courage et sa combativité doivent rester pour nous un exemple à suivre. Puisque l'heure est à la stricte parité, rendons également hommage à Eugène Varlin auquel le parcours de Nathalie Lemel fut lié jusqu'à la fin de la Commune, qui mourut sous les coups et fusillé et dont les derniers mots furent : « Vive la République ! Vive la Commune ! » Cet homme fut également une grande figure pour l'émancipation des travailleurs et, fait plus rarissime, un féministe qui voulait que les femmes trouvent enfin leur place dans le monde du travail et au sein de la Nation.

**La maquisarde
de la Cordillères des Flandres**

Eugène Varlin : né à Claye-Souilly (Seine et Marne) le 5 octobre 1839, mort à Paris le 28 mai 1871. Relieur. Il est l'ami de Nathalie Lemel. Il est élu en 1862 membre des délégations ouvrières qui se réunissent à Londres à l'occasion de l'exposition universelle. Après la création de l'Internationale le 28 septembre 1864, il est nommé secrétaire de la section française. Condamné à un an de prison le 5 juillet 1870 il se réfugie à Londres. De retour à Paris, après le 4 septembre, il participe aux journées insurrectionnelles des 30 et 31 octobre puis organise le Comité Central des vingt arrondissements et la fédération de la Garde nationale. Il est élu membre de la Commune le 26 mars par trois arrondissements (6, 12 et 17 èmes). Il choisit le 6ème. Durant la Commune, il joue un rôle important au ministère des Finances avec Francis Jourde dans les négociations menées au jour le jour avec la Banque de France où siège Charles Beslay. Il vote contre la création du Comité de salut public le 1er mai. Pendant la Semaine sanglante, il est l'un des derniers à la barricade de la rue Ramponneau. Arrêté, il est entraîné à la rue des Rosiers où il est fusillé sous les coups et les insultes. Il crie avant de mourir « Vive la République ! Vive la Commune ! »

Fin de règne au CMN...



Brèves de CMN

La dotation habillement ne fait ni chaud ni froid !

Qu'il pleuve, qu'il neige, qu'il vente, où même en plein cagnard, l'agent du CMN se doit d'être à son poste ! Heureusement qu'il y a pour cela la dotation habillement... Mais encore faut-il qu'elle soit attribuée quand il faut ! Car la dotation habillement c'est comme les fruits et légumes de saisons : ils sont moins bons quand ils sont consommés au mauvais moment. Les clémentines se dégustent en hiver, les pommes en automne, les fraises au mois de juillet... La dotation habillement c'est pareil ! Quand il fait froid il faut des vêtements chauds et quand il fait chaud il faut des vêtements légers. L'inverse est un peu gênant... c'est malheureusement ce qui se passe dans certains monuments où, malgré nos interventions, l'administration locale est un peu à la ramasse. Pas partout heureusement ! rendons grâce aux administrateurs qui ont bien compris le système : les crédits sont délégués par le siège début janvier et si les marchés sont lancés sans traîner, les agents peuvent bénéficier de la dotation dès la fin février et profiter, encore, de la collection hiver. A l'inverse, les justificatifs pour la déclaration d'avantages en nature doivent être renvoyés à l'automne, il y a donc possibilité de faire bénéficier de la dotation en été pour les vêtements légers ! Mais au fait, la dotation habillement ne bénéficie-t-elle pas aux agents en relation avec le public ? Dans ce cas, rien à voir avec des vêtements de protection contre les intempéries qui devraient être de l'ordre de l'équipement de protection individuelle (EPI pour les intimes) et venir en sus de la dotation habillement ! D'ailleurs, depuis le temps qu'elle n'a pas été augmentée cette dotation habillement, avec l'inflation, on pourrait bien prétendre à au moins 500 € non ?



« Allô y'a quelqu'un ? » « Oui y'a Personne ! »

Le CMN a enfin son nouveau Président et celui-ci n'est pas arrivé tout seul. Non seulement il a ramené dans ses bagages une nouvelle Directrice Générale (ce qui, en soi, est plutôt une bonne chose !) mais en prime, il y avait dans ses cartons un chef de cabinet tout neuf... ou presque. En effet, ce brave homme officiait déjà au Ministère de la Culture aux mêmes fonctions auprès de l'ex-Directeur Général des Patrimoines... Loin de moi l'idée de critiquer notre cher nouveau Président. Après tout, les dirigeants d'établissement public constituent leurs équipes comme ils l'entendent. Et dans le cas précis du CMN, je peux comprendre la réserve à l'égard du *staff* de la non-regrettée Isabelle Lemesle. Enfin tout de même ! Rappelons-nous que la constitution d'un *cabinet* du Président est relativement récente au CMN puisque c'est Isabelle Lemesle elle-même qui avait lancé la mode en recrutant : quatre secrétaires, deux chauffeurs, un chef de cabinet, un chef de cabinet adjoint et un conseiller spécial ; soit neuf équivalents temps plein quand ce bon vieux Christophe Vallet n'avait que deux secrétaires (dont l'une à temps partiel) et un seul chauffeur... Comme quoi la rigueur budgétaire et les économies de personnels ne sont pas pour tout le monde ! Va t-on tomber dans les mêmes travers ? Alors que le sous-effectif dans les monuments comme dans les services du siège est devenu insupportable, les personnels verraient d'un très mauvais œil la constitution d'une nouvelle *curia regis**. De plus, nous avons appris que la direction avait l'intention de constituer une cellule « dialogue social », y aurait-il donc de prévu la création d'un nouveau poste dans l'entourage du Président ? Au final, on peut légitimement se poser la question suivante : Y a-t-il réellement nécessité ou bien faut-il encore recaser quelqu'un du Ministère ? Affaire à suivre...

**Cour du roi* en latin

E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
10/05/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Ramet, Strappini, Delporte
10/05/12	Commission de secours	
11/05/12	Réunion Section Île-de-France	Les éminents membres de la section
16/05/12	Rambouillet	Braibant, Albot, Delporte
23/05/12	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci
24/05/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Strappini, Delporte
29/05/12	Vincennes	Albot, Delporte, Pucci
29/05/12	Palais-Royal	Albot, Delporte
31/05/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Strappini, Delporte
05/06/12	Comité de suivi plan de titularisation	Pucci et CGT-Culture
05/06/02	Maisons-Laffitte et Villa-Savoie	
07/06/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte
11/06/12	Azay-le-Rideau	Pucci, Ramet, Stephan, Delporte
12/06/12	Notre-Dame	Pucci, Ramet
12/06/12	Maisons-Laffitte	Les mêmes
13/06/12	Panthéon	Delporte, Traore
14 et 15 /06/12	Commission Exécutive SNMH	Albot, Braibant, Chemin, Delporte, Desportes, Mayeur, Pucci, Ricciuti, Ramet, Stéphan, Strappini, Gontier, Leborgne, Levassort
19/06/12	Commission Exécutive CGT-Culture	Pucci
21/06/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte
21/06/12	CAP Adjoint d'Accueil et de Surveillance	Strappini, Chemin, Arias
25/06/12	Portes des Lilas	Pucci
26/06/12	Hôtel de Sully	Pucci
28/06/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte, Strappini
03/07/12	Réunion avec M. Bélaval nouveau président du CMN	Mayeur, Ramet, Delporte, Strappini, Renault
04/07/12	Commission de secours	

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 :