

# Monuments infos

Novembre 2012

Numéro 68

## Cure d'austérité : A la Culture comme partout...

Syndicat National des Monuments Historiques CGT



En raison du plan d'austérité, nous aurons un sommaire de rigueur pour ce Monuments-Infos 68 avec en page 2 un éditorial qui vous dit que l'austérité c'est maintenant, en pages 3 et 4 le Projet de Loi de Finance 2013 (PLF 2013) qui consacre la baisse des budgets de la Culture, en pages 5 à 7 le Conseil d'Administration du CMN où l'on fait le bilan de la saison estivale; pas brillant. Pages 7 et 8 le CHSCT Central première instance à se réunir depuis la fin du boycott. Pages 8 à 12, deux CHSCT Paris-Siège pour le prix d'un. Pages 13 et 14 demandez le programme de la commission formation ! Pages 15 et 16 des emplois d'avenir pour compenser les suppressions de postes. Pages 16 et 17 une nouvelle réorganisation des services du siège ? Page 17 re-négociation des fiches métiers : *qui va piano va lontano*. Pages 18 à 20 Histoire sociale. Page 21 le plafond de brèves n'est pas revu à la baisse. Page 22 la vie syndicale bat son plein. Page 23, une inflation de sections. Page 24 un éphéméride qui ne connaît pas la crise et, mieux qu'un plan de relance, un bulletin de syndicalisation !

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

# La grande désillusion

E

Je me souviens d'un temps, c'était l'été dernier, il faisait encore beau, le soleil brillait (si, si, un peu quand même) sur la France. Le printemps nous avait apporté, avec le retour des beaux jours un nouveau gouvernement, de gauche, à ce qu'on nous disait, et le changement c'était maintenant... après cinq années difficiles de « Sarkosisme »...

D

Au ministère de la Culture débarquait une jeune femme fraîche et pimpante, fille d'un ancien mineur de fond, maire communiste d'une petite commune de Lorraine et petite-fille d'immigrés italiens venus travailler dans les mines de fer de la région. Avant de se retrouver Ministre de la Culture, Aurélie Filippetti avait raconté dans un roman, paru en 2003, *Les Derniers Jours de la classe ouvrière*, comment son grand-père, résistant, avait été arrêté par la Gestapo au fond de la mine, puis déporté en camp de concentration avec les deux frères de celui-ci. Elle y évoquait aussi la mémoire ouvrière et le sentiment de déclasserement du monde ouvrier après la fermeture des mines et des usines sidérurgiques en Lorraine...

I

Lors de nos premiers rendez-vous avec elle, elle se montra très ferme, très défensive pour préserver, autant que possible, le ministère qu'on venait de lui confier. Oui, elle se battra pour préserver les emplois, dans un ministère déjà saigné à blanc. Oui, elle se battra pour le budget d'un ministère ayant longtemps fait office de variable d'ajustement...

T

Oui, elle a dû tenter tout cela, plusieurs articles de journaux indiscrets comme « le Canard » en ont fait état, mais ils nous ont raconté aussi comment elle s'est vite fait remettre à sa place, par le premier ministre, de ce « gouvernement de gauche ». Pourtant, le candidat Hollande avait annoncé que « le budget de la Culture serait sanctuarisé durant tout le quinquennat ».

Aujourd'hui, le printemps et l'été sont loin derrière nous, l'hiver approche. Le ciel est gris sur Paris et les dernières annonces gouvernementales ne font qu'enfoncer le couteau dans la plaie, pourtant déjà bien vive...

©

La crise c'est pour tout le monde et ce n'est pas parce que notre ministère représente moins de 1 % du budget de l'Etat qu'il doit être épargné ! Il n'y a pas de petites économies !

200 suppressions de poste auront lieu sur le ministère, essentiellement sur du titre 2 (titulaire) dont 85 dans les établissements publics, et ce malgré la création de nouveaux musées comme le Mucem à Marseille, ou l'agrandissement de ceux déjà existant comme avec l'arrivée des Arts de l'Islam au Louvre...

La RGPP (révision générale des politiques publiques) devient de plus en plus violente, mais elle ne porte plus le même nom, aujourd'hui c'est la MAP (modernisation de l'action publique), puisqu'on vous dit que « le changement c'est maintenant » !

Le budget, lui, subira un rabotage de plus de 4 %, ce qui est énorme dans un ministère où il était déjà très insuffisant.

Les établissements publics tel le CMN sont invités à « poursuivre leur effort de maîtrise de dépenses, de développement de leurs ressources propres, qu'il s'agisse de billetterie, de mécénat ou de recettes diverses de location d'espace »... Tout un programme !

Alors le CMN fait un partenariat avec My Major Company, où le ridicule ne tue pas.

En bon élève de la politique de ce gouvernement, le CMN est aux premières loges dans les emplois d'avenir, une belle image politique et sans doute aussi un moyen de combler certains vides des effectifs, sans le dire...

Les mesures politiques dont on nous accable aujourd'hui (20 milliards de prélèvements supplémentaires et les 10 milliards d'euros d'économies figurant au budget 2013, soit des impôts supplémentaires pour tous ; volonté d'une réforme de l'Etat et de notre système social : « Nous devons être capables de faire mieux, en dépensant moins », autrement dit RGPP-bis et casse de notre système social, et autres joyeusetés...), se font au nom d'un équilibre économique européen fortement discutable. Ainsi, il apparait de plus en plus évident qu'à l'avenir, les luttes se mèneront aussi sur le « terrain européen » (manifestations et mobilisation européennes comme le 14 novembre dernier), mais restons aussi mobilisés et vigilants dans nos propres secteurs.

Alors, même si l'hiver s'installe, s'il fait froid et si le ciel est gris, n'hibernons pas et restons prêts à la mobilisation, accrochons nous et ne baissions pas les bras, il peut encore y avoir des printemps qui chantent...



# Une baisse historique du budget de la Culture

Pour un budget de combat, celui-là laisserait K.O. les politiques publiques culturelles portées par un ministère « saigné à blanc » par la RGPP et 5 ans du dogme de la calculatrice comme seule ligne d'action. « *Le budget de la Culture sera sanctuarisé durant tout le quinquennat* » disait le candidat Hollande. C'est bien mal parti !

## Les emplois.

Même si après avoir soufflé le pire (-750 emplois par an) on ne nous annonce « plus que » 100 emplois supprimés (15 titre II, 85 titre III), il n'empêche que ces suppressions ne seront pas indolores. Avec la création (Mucem) et l'agrandissement d'établissements (Arts de l'Islam au Louvre par exemple) qui exigent des créations nettes d'emplois, mais en réalité pourvus par des redéploiements, c'est pas loin de 200 emplois qui seront frappés par des mesures aux couleurs de la RGPP, pourtant annoncée comme stoppée.

Si l'on y ajoute les emplois des opérateurs qui, pour des raisons budgétaires, ne seront pas disponibles, nous revenons à des totaux de suppression comparables aux années d'avant « le changement ».

Ministère communiqué aux organisations syndicales), celle en faveur du spectacle vivant et des arts plastiques ! On est loin des engagements de François Hollande sur la sanctuarisation du budget Culture.

Comme la stratégie d'abandon des grands projets n'a pas suffi dans la construction budgétaire 2013 pour épargner les missions fondamentales, ce sont les vieilles et dangereuses recettes RGPP qui ont été mises en avant : assèchement du financement public des missions, précarisation des financements publics par l'accroissement des ressources propres, développement du mécénat, restructurations administratives, suppressions de postes... et financement de missions par un recours parfois sans discernement à la dépense fiscale (exonérations diverses et variées dont l'estimation est mal connue). En revanche, une bonne nouvelle est l'élargissement de l'assiette de la redévance d'archéologie préventive.

Cette construction budgétaire des politiques publiques culturelles suscite le développement de pratiques culturelles censitaires, qui laissent de plus en plus

Les chiffres parlent d'eux mêmes !

Une telle construction budgétaire, qui trouve son inspiration dans le dogme du remboursement de la dette, aurait pour conséquence, si elle devait être votée en l'état, d'amplifier de manière exponentielle les effets extrêmement néfastes sur les politiques publiques culturelles.

Elle exprime aussi le renoncement aux ambitions politiques du gouvernement en matière culturelle. Les chiffres contredisent tous les discours ministériels sur le financement prioritaire des missions fondamentales et essentielles du Ministère. Ce budget est très en dessous des besoins.

Pour l'administration centrale et déconcentrée et ses services à compétence nationale, quid des politiques en matière d'architecture et de protection du patrimoine, d'acquisition et d'enrichissement des collections, de rénovation, extension ou réhabilitation des Écoles, de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant que l'État apporte, via les DRAC, du soutien à l'action culturelle internationale, de l'enseignement spécialisé, mais aussi du développement culturel et des actions en faveur de la cohésion sociale, etc... ? Quid des politiques d'action sociale, de prévention, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, des dépenses immobilières et des frais liés aux locaux ?

Les bonnes vieilles recettes sont convoquées : mesures d'organisation, recherche de mutualisation de fonctions et densification des immeubles de bureaux !

Pour les établissements publics, les subventions qui leur sont allouées pour charge de service public devraient connaître une forte baisse. A l'instar des années précédentes, le gouvernement demande aux ministères, dont celui

## Le budget.

Périmètre ministériel	Total programmes		
	LFI 2012	PLF 2013	Evolution
<b>Programmes</b>			
Patrimoines	861 505 291	775 923 904	<b>-9,93%</b>
Création	787 894 586	774 898 772	<b>-1,65%</b>
Transmissions des savoirs et démocratisation culturelle	1 079 520 906	1 077 474 332	<b>-0,19%</b>
- Dont dépenses de fonctionnement, investissement et d'intervention	437 315 660	417 934 421	<b>-4,43%</b>
- Dont dépenses de personnel	642 205 246	659 539 911	<b>2,70%</b>
Recherche culturelle et culture scientifique	124 071 102	118 832 876	<b>-4,22%</b>
Presse	390 320 042	516 086 634	<b>32,22%</b>
Livre et industries culturelles	274 997 850	268 000 000	<b>-2,54%</b>
Contribution à l'audiovisuel et à la diversité radiophonique	452 974 391	285 364 864	<b>-37,00%</b>

La curiosité des crédits de la mission Culture cette année repose sur la sanctuarisation des crédits d'une action, et d'une seule (si on en croit le dossier du

aux riches (individus et collectivités), la faculté de choix culturels et de l'accès à la Culture. Nous ne voyons pas de rupture avec la logique de libéralisation de la Culture à l'œuvre ces dernières années.

Périmètre ministériel	Titre 3. dépenses de fonctionnement			Titre 5. Dépenses d'investissements			Titre 6. dépenses d'intervention		
	Programmes	LFI 2012	PLF 2013	Evolution	LFI 2012	PLF 2013	Evolution	LFI 2012	PLF 2013
Patrimoines	417 720 436	355 148 571	<b>-14,98%</b>	198 820 186	136 492 013	<b>-31,35%</b>	244 964 669	214 063 221	<b>-12,61%</b>
Création	307 492 672	281 171 006	<b>-8,56%</b>	19 050 000	8 956 362	<b>-52,98%</b>	461 351 914	467 073 128	<b>1,24%</b>
Transmissions des savoirs et démocratisation culturelle	219 002 845	208 355 026	<b>-4,86%</b>	23 612 524	25 684 290	<b>8,77%</b>	194 700 291	176 224 561	<b>-9,49%</b>
Recherche culturelle et culture scientifique	119 223 609	106 360 433	<b>-10,79%</b>	384 652	353 124	<b>-8,20%</b>	4 462 841	4 183 907	<b>-6,25%</b>
Presse	117 505 908	119 621 014	<b>1,80%</b>				272 814 134	396 465 620	<b>45,32%</b>
Livre et industries culturelles	215 867 292	210 658 292	<b>-2,41%</b>	15 616 000	14 195 900	<b>-9,09%</b>	43 514 558	43 145 808	<b>-0,85%</b>
Contribution à l'audiovisuel et à la diversité radiophonique							452 858 391	285 248 864	<b>-37,01%</b>

Sources : Projet de loi de finances 2013, crédits proposés pour 2013 par programme pour le ministère de la Culture, informations annexes.

de la Culture, de financer les baisses de subventionnement par de nouvelles ponctions sur les fonds de roulement des établissements publics. Cette politique à courte vue va mettre en danger les établissements et leurs rôles dans les politiques publiques. Sur cette question, la ministre a tenu à préciser que cette démarche ne pouvait se reproduire tous les ans ; et pourtant, ce procédé a déjà été utilisé en 2012. ans la même logique budgétaire proposée, les établissements sont invités à « *poursuivre leur effort de maîtrise de dépenses, de développement de leurs ressources propres, qu'il s'agisse de billetterie, de mécénat ou de recettes diverses de location d'espace* »... Tout un programme !

**Cerise sur la gâteau, nous ne voyons toujours rien venir sur une gouvernance nouvelle et la tutelle des établissements.**

En outre, le CNC se verrait ponctionner 150 millions d'euros. Il est appelé « *comme tous les opérateurs de l'État à participer à l'effort de redressement* ». En clair, cette ponction représente plus que le plan de numérisation des salles (125 millions sur 3 ans) et sera faite sur la réserve «numérique» destinée à financer le plan d'aides à la numérisation des œuvres de patrimoine et à finaliser le reste des salles non encore numérisées.

C'est dans ce paysage un peu dévasté que l'on aperçoit une bonne nouvelle : la budgétisation complète des crédits relatifs aux bourses d'études accordés aux étudiants pour l'année 2013 ; toujours ça de pris !

L'allocation détaillée des crédits qui devraient paraître dans les documents budgétaires les jours prochains seront éclairants sur les contenus des politiques publiques que le gouvernement entend mener à la Culture. La CGT-Culture ne manquera pas d'y revenir.

Pour la CGT, la Culture est un droit fondamental et doit bénéficier en conséquence d'un budget approprié et conséquent !

Lors de l'inauguration du Département des Arts de l'Islam par le Président de la République, la CGT avait arraché un rendez-vous avec son conseiller culture. Nous avons alors pu lui remettre un courrier adressé au locataire de l'Élysée rappelant ses engagements et la nécessité de doter les politiques publiques culturelles des moyens enfin à la hauteur des enjeux. Le 1er octobre, le secrétaire général du Président nous répondait : « *... nous sommes conscients des effets qu'a eus la RGPP et du fait que le ministère de la culture vit et agit grâce à ses agents.* »

**Nous sommes totalement d'accord avec lui : s'il existe encore un ministère de la culture aujourd'hui c'est bien grâce à l'implication de ses agents, dans le travail comme dans les luttes !**

**Au regard des exemples européens où elle s'impose aux peuples et où ses effets sont à l'opposé des intentions affichées, cette politique de rigueur absurde et injuste doit être combattue.**

**Pour la culture, pour les services publics, pour l'emploi, pour une société émancipée, tous ensemble, continuons !**



# Conseil d'Administration du 27 septembre

## Une séance « exemplaire » ?

Pour son premier Conseil d'Administration en tant que Président du CMN, Monsieur Béval (rappelons qu'il siégeait auparavant en tant que représentant du Ministère) a introduit la séance par un long et dithyrambique discours sur la lettre de mission que, le hasard faisant bien les choses, la Ministre venait juste de la lui adresser ! Cette lettre de mission est, il est vrai, d'une longueur assez inhabituelle : trois pages destinée à cadrer l'action du nouveau Président du CMN et où les mots « exemplaire » et « exemplarité » reviennent à quasiment chaque paragraphe !

Expression que le Président a largement repris à son compte pour définir sa future politique en terme de gouvernance de l'établissement. L'exemplarité est également de mise dans la conduite du dialogue social avec le rétablissement des instances paritaires mais aussi et surtout sur le plan de la politique culturelle qu'il entend mener. S'inscrivant en cela dans le discours de la Ministre, le Président du CMN a parlé de la Culture comme porteuse d'un supplément d'âme (que c'est beau !) plus que nécessaire en période de crise. Mais c'est précisément là que la bât blesse ! Crise oblige, le CMN sera mis au régime sec en terme de moyen humains et budgétaire. D'ailleurs, Bercy qui était représenté à ce Conseil, lorgnait déjà sur l'abondant fond de roulement de l'établissement (92 millions d'euros).

Les objectifs sont très ambitieux et les projets nombreux. Le programme de travaux prévoit déjà l'opération de restauration du dôme du Panthéon, la réouverture (enfin !) du château de Champs-sur-Marne, le transfert des locaux du TGI à la Conciergerie... Monsieur Béval a également évoqué la mise en place d'un « plan numérique » avec la refonte des outils de médiation culturelle et d'accueil des publics. Le numérique devant servir à améliorer les conditions d'accueil des visiteurs mais aussi les conditions de travail des agents. A ce titre, nous avons rappelé à Monsieur Béval que de nombreux agents postés n'ont toujours pas d'accès à internet ni à la messagerie électronique, voire, dans certain monument, n'ont même pas l'accès à un ordinateur !

Le Président a aussi parlé d'un plan « vert » destiné à mettre en valeur les parcs et domaines dont est pourvu le CMN. Plusieurs opérations sont d'ailleurs engagées à la Villa Cavrois, à Champs et à Saint-Cloud,... Là encore, si les moyens ne suivent pas, notamment pour éviter l'extinction programmée des jardiniers d'État, les belles paroles du Président en resteront au stade du vœu pieu. Et c'est pourtant ce qui risque d'arriver puisque 2013 sera placé sous le signe de « l'effort budgétaire » comme nous l'a rappelé notre « ami » de Bercy...

Enfin, Philippe Béval a aussi insisté sur la restauration de la confiance en l'avenir. Mais la confiance, Monsieur le Président, elle se gagne et à long terme !

### Approbation du procès-verbal de la séance précédente (29 mars 2012)

Notre présence à ce Conseil d'Administration s'était limitée à la lecture d'une déclaration intersyndicale qui a bien été jointe au P.V.

### Vote

**Pour : Administration et CFDT**  
**Abstention : CGT**

### Décision Modificative au Budget n°2 (DM2)

Il s'agit d'enregistrer les mouvements en recettes et en dépenses en fonctions des résultats de la haute saison.

### Recettes

Curieusement, cette DM2 intervient plus tôt que d'habitude. Cette année elle n'intègre aucune hausse de recettes du droit d'entrée liée à la fréquentation. Faut-il comprendre que la fréquentation est en berne après une hausse de plusieurs années consécutives ? La direction de l'établissement voudrait-elle différer l'annonce des mauvaises nouvelles ? En tout cas le Président nous a clairement fait sentir que cette DM2 ne traduisait pas encore les nouvelles orientations mais la continuité de la politique de l'équipe de direction précédente. Les seules augmentations de recettes enregistrées correspondent à la sur-tarifification temporaire du droit d'entrée au Panthéon, mis en place pour l'exposition Rousseau (+ 50.000 €) et à un supplément de versement de « Paris Muséum Pass » au titre

de l'année 2011 pour un montant de 298.000 €. A noter également une augmentation du chiffre d'affaire des comptoirs de vente réévalué de 440.000 € par rapport aux prévisions. Bien évidemment, tout le monde s'est félicité de ces très bons résultats, mais en oubliant que les personnels sont les premières victimes de cette course effrénée au chiffre d'affaire, subissant de très fortes pressions pour atteindre des objectifs de vente de plus en plus difficile et sans nécessairement en recueillir les fruits. C'est aussi l'augmentation des surfaces de vente (avec l'aménagement des nouvelles boutiques) pour un effectif - au mieux - constant qui est à l'origine des difficultés des agents. Enfin, un achalandage des marchandises qui privilégie les produits dérivés (gamme « picto ») au détriment des livres, traduit également cette politique du tout commercial nuisible aussi bien aux agents qu'au Service Public culturel.

### Dépenses de personnels

Un ajustement de 300.000€ supplémentaires est prévu pour faire face à l'augmentation des versements à Pôle Emploi, portant ainsi le montant à un 1.000.000€ pour l'année 2012. Il s'agit d'une provision destinée à rembourser Pôle Emploi des indemnités versées aux agents en fin de contrat, vacataires essentiellement. Voici donc très concrètement le coût financier de la précarité au CMN ; soit de quoi financer 28 agents de groupe 1 à temps complet ! L'administration peut bien affirmer que ce type de dépense est très difficile à anticiper, il n'en reste pas moins qu'à multiplier les CDD de courte durée et à encourager le travail précaire, elle en arrive à déboursé près d'un million d'euros par an et en pur perte ! En résumé, il coûte moins cher d'embaucher un CDI qu'en CDD ! Qu'on se le dise...

La masse salariale doit également être augmentée de 676.000€ (salaires et charges). Cette augmentation correspond aux 39 vacataires des monuments parisiens CDisés en 2009. A l'époque, le Ministère de la Culture s'était engagé à soutenir le CMN, ce qui n'a pas vraiment été le cas puisque l'opération s'est soldée par un transfert de 20 emplois non-compensés que le CMN a dû finalement prendre à sa charge. Curieusement le coût de ces

emplois n'avait pas été prévu au budget primitif... La direction parle d'un « problème de calibrage » qui devrait être résolu par la mise en place d'un tableau de suivi des dépenses de personnels au niveau de la DRH. L'ajustement de la masse salariale se justifie également par certaines dépenses mal évaluées comme les mesures PPI (avancement d'échelons) ou la régularisation des CET (compte épargne temps).

### Dépenses de fonctionnement

Les dépenses de fonctionnement sont légèrement revues à la hausse (+63.000€). Il ne s'agirait que « d'ajustements techniques » aux dires de la direction mais lorsque l'on y regarde d'un peu plus près et dans le détail, certains de ces « ajustements » sont quelque peu inquiétants. Tout d'abord le budget est abondé de 230.000€ pour l'achat de marchandises. Les ventes des comptoirs ayant été plus importantes que prévues, le stock de marchandises doit donc être renouvelé, d'où des achats plus importants. Les dépenses d'entretien (en fonctionnement) sont également revues à la hausse de 280.000€. Il s'agit des travaux de réparation et d'entretien courant ne nécessitant pas de procédure de marché public. En revanche, une diminution de 291.000€ est prévue et correspond au report sur l'année 2013 d'un certain nombre d'opérations culturelles. Ces opérations seront-elles vraiment reprogrammées (avec les crédits qui vont avec !) ou bien purement et simplement supprimées ? Le budget primitif 2013 nous le dira... Les dépenses sont également réduites de 304.000€ concernant la « dotation globalisée pour le fonctionnement des monuments ». De quoi s'agit-il exactement ? Cette ligne budgétaire correspond aux crédits déconcentrés alloués à chaque monument pour leurs dépenses de fonctionnement courant (entretien, action culturelle, achats divers et variés...) Cette diminution s'expliquerait, selon la direction, par une sous-consommation des crédits. Ainsi, les besoins des monuments auraient été sur-évalués au moment du budget primitif ! La réalité du terrain est tout autre. Déjà dans certains monuments on nous fait savoir que consigne a été donnée de se serrer la ceinture ! Enfin, les dépenses de fonctionnement au titre des actions éducatives sont réduites de 92.000€, sans plus d'explication !

### Dépenses d'investissement

Les dépenses d'investissement (travaux de restauration des monuments et travaux d'aménagement) accusent une

baisse de 5,1 million d'euros. Selon la direction, il s'agit du report d'un certain nombre d'opérations dont le démarrage a été retardé (restauration du donjon de Pierrefonds et de l'orangerie de Ferney-Voltaire). D'autres chantiers ont également subi des retards notamment au moment de la phase de consultation des entreprises. Ainsi, les travaux relatifs à la scénographie du logis Royal du château d'Anger a été reporté à 2014 (pour un montant de 700.000€) ; De même, l'aménagement des nouveaux espaces d'accueil à la Villa Cavois et à Champs-sur-Marne ont pris du retard (soit un report de crédit de 1.000.000€). Les études pour l'accessibilité des monuments sont également reportées. Enfin, nous avons listé un certain nombre d'opérations qui, contrairement aux annonces, ne se feront pas cette année : le réaménagement de la maison des Mégalithes à Carnac est reporté alors que ce projet devait être justement relancé suite à une enquête menée sur place par une délégation de CHS. Les travaux sur Notre-Dame (local de jour et toilettes, les travaux pour les contrôles et la signalétique de l'Arc de Triomphe, le nouveau comptoir et la nouvelle billetterie du Panthéon... tous ces projets sont reportés alors qu'ils avaient pourtant été budgétés au début de l'année. Et encore, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, loin de là. La raison de la sous-consommation des crédits affectés à la maîtrise d'ouvrage est toujours la même : des projets trop ambitieux pour des équipes trop réduites, manque de moyen humain et matériel, défaut d'organisation... autant de dysfonctionnements que la CGT n'a cessé de dénoncer depuis la l'intégration de la maîtrise d'ouvrage au CMN.

### Vote

**Administration : pour**  
**CGT et CFDT : abstention**

### Vente d'un bien immobilier reçu en donation

Il s'agit de la vente d'un bien immobilier non classé (un appartement) que le CMN avait reçu en donation et que l'administration a décidé de mettre en vente. Pas grand intérêt donc.

### Vote

**Administration et CFDT : pour**  
**CGT : abstention**

### Remises gracieuses

Dans le cadre de leurs fonctions, les régisseurs de recettes sont responsables sur leurs deniers personnels. Ainsi, en cas de « trou » dans la caisse en fin de jour-

née, ce n'est certainement pas au caissier de payer ! Le régisseur doit, en principe, « remettre de sa poche » et n'a aucunement le droit de l'exiger d'un caissier. D'autant que le régisseur peut demander à l'administration d'effacer son ardoise dans le cadre d'une demande de remise gracieuse examinée au cours du Conseil d'Administration.

### Vote

**Administration et CFDT : pour**  
**Abstention : CGT**

### Bilan de la saison culturelle 2012

Le thème de la saison culturelle de cette année était « monuments et imaginaire ». Comme d'habitude, plusieurs événements et animations se sont tenus dans les monuments avec une grande exposition de clôture à la Conciergerie à partir du 22 novembre. Concernant les animations réseau reconduites chaque année, à noter l'opération « œufs énigmes et chocolats » qui s'est déroulée dans 51 monuments (mais y aura-t-il une réédition en 2013 ? c'est la grande question !) et le « pique-nique républicain » qui a eu lieu le 14 juillet dans 22 monuments. Grand succès en revanche pour l'opération « monuments jeu d'enfants » à destination du jeune public et qui s'est déroulée sur 38 monuments. L'opération « contes et histoires » s'est déroulée pendant les vacances de Noël dans 11 monuments de la région Île-de-France. Il s'agit d'ateliers proposés gratuitement pour les enfants. Enfin, l'exposition « Rousseau » au Panthéon de juin à fin septembre a rencontré un succès mitigé malgré sa très grande qualité. A signaler également, les spectacles nocturnes à Azay-le-Rideau et au Mont-Saint-Michel. Pour sa huitième édition, l'opération « les portes du temps » destinée aux publics défavorisés a encore connu un grand succès avec la participation de 7 monuments. Enfin, « Monument pour tous » s'est déroulé cette année au Palais du Tau à Reims. Trois jours destinés à faire connaître l'offre culturelle du CMN en matière d'accessibilité à destination du public handicapé.

En matière d'action éducative, le CMN a pu recruter 33 professeurs-relais supplémentaires dans le cadre de la convention de partenariat avec l'Education Nationale et à permis de faire découvrir les monuments au public scolaires.

Enfin, deux nouveaux parcours de visites avec audio-guides ont été mis en place au château de Maison-Laffitte ainsi qu'à la Sainte-Chapelle.

### Bilan de la fréquentation

Au 31 août 2012, les chiffres de fréquentation étaient en recul de 0,4% soit 28.000 visiteurs en moins par rapport à 2011 sur la même période. En revanche les recettes du droit d'entrée sont en hausse de 3%. Mais comment cela est-il possible ? En augmentant les tarifs pardé ! Si les résultats du premier semestre étaient plutôt positifs, à partir

du mois de mai, les mauvaises conditions météo et le contexte économique ont fait chuter le nombre de visiteurs. La structure de la fréquentation reste toujours la même, à savoir environ deux tiers de visiteurs payant pour un tiers de gratuit. Alors que les monuments d'Île-de-France ont vu leur fréquentation augmenter (la palme va à l'Arc de Triomphe avec + 11,5 %) dans toute les autres régions le nombre de visiteurs est en diminution.

Il semblerait que la fréquentation soit repartie à la hausse; Bilan définitif au moment de la présentation du rapport d'activité.

**Prochain Conseil d'Administration le 11 décembre. Au programme DM3 et budget primitif 2013. A ne pas manquer !**

## Instances

# CHSCT Central du 25 septembre 2012

Dans le cadre de la reprise du dialogue social au CMN, le SNMH-CGT avait souhaité que la première instance à se tenir soit un CHSCT Central.

En effet, aucun CHS ne s'était tenu en présence des représentants des personnels depuis plus d'un an (depuis le 20 septembre 2011) et dans cet intervalle, la réglementation a changé. Les « Accords du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique » ont abouti au décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 apportant les modifications à l'ancien décret réglementant les CHS (le 82-453 du 28 mai 1982). Finalement, au début du mois de novembre 2011, nos CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité) sont devenus des CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail). (Pour plus de détails, voir Monuments Infos n° 65).

Cette réunion était particulièrement importante car il fallait voter le nouveau règlement intérieur (il avait déjà été voté sans nous et sans aucune discussion, sous l'ancienne direction !), règlement qui sera ensuite décliné et voté sur les autres CHSCT spéciaux du CMN. Puis, il a fallu procéder à l'élection du secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT et discuter de la nouvelle organisation de l'instance. En effet, la nouvelle réglementation prévoit 3 CHSCT par an (2 auparavant), sachant que le CMN compte 5 CHSCT locaux et 1 central, soit six réunions X 3, il est impossible de garder l'ancien fonctionnement avec ces « listes à la Prévert » de monuments dans lesquels rien n'a changé d'un CHS sur l'autre.

- Sur le vote du règlement intérieur, après quelques petites modifications sur la forme, nous avons pu obtenir trois choses très importantes : que du temps soit accordé au secrétaire du

CHSCT, sur mandat de l'administration (Asa 15) pour qu'il puisse préparer au mieux les CHSCT et être à même de mener à bien ses missions, aujourd'hui beaucoup plus importantes qu'auparavant. Il a un rôle de proposition sur l'ordre du jour des réunions et est l'intermédiaire entre les représentants du personnel, le président et les autres acteurs. Il ne se contente plus de juste signer les comptes-rendus !

### Sont élus :

**Secrétaire : Elisabeth Mayeur**  
**Suppléant : Thomas Pucci**

Et enfin, les suppléants seront remboursés de leurs frais même s'ils siègent en tant que suppléants, alors qu'ils ne le sont normalement que lorsqu'ils remplacent un représentant titulaire. Ceci se pratiquait déjà auparavant, au CMN, et il est très important pour nous de garder cette particularité, car à la CGT, nous ne faisons aucune distinction titulaire/suppléant, chacun étant appelé à tenir son rôle avec la même importance.

Pour finir, signalons que ce règlement intérieur du CMN fut même cité en exemple au ministère où le règlement est moins favorable aux représentants des personnels.

Ensuite, le CHSCT a dû se prononcer sur une lettre de mission type, qui sera envoyée aux administrateurs et que ceux-ci auront à rédiger en concertation avec leurs assistants de prévention (ex-ACMO). Le rôle des assistants de prévention est particulièrement important et nous avons souvent dénoncé le manque cruel de moyens qui leur était donné pour assumer leur fonction (moyens en temps notamment). Pour nous, il faut des

critères objectifs pour évaluer les moyens à donner aux assistants de prévention. Le président du CHSCT central (président du CMN) propose de mettre sur pied un « barème » qui sera soumis au prochain CHSCT central. En attendant cette mesure, les moyens alloués aux assistants de prévention dépendront toujours de « négociations » entre l'administrateur et l'assistant de prévention...

Nous ont également été présentés un ordre du jour type des CHSCT spéciaux ainsi qu'une fiche, dite « fiche administrateur » devant être remplie par ces derniers, en lien avec leurs assistants de prévention (observations éventuelles sur le registre hygiène et sécurité, suites données à ces observations, accidents, travaux, aménagements...) et ensuite présentée au CHSCT. Mais, pour nous, une vraie réflexion doit être menée sur la nouvelle organisation des CHSCT spéciaux de manière à les rendre plus efficaces. Nous ne voulons plus nous retrouver, une fois tous les 3 à 4 mois devant des fiches ressemblant à des listes à la Prévert où l'on ne pourra que constater que l'extincteur n'a toujours pas été accroché d'une fiche à l'autre !

### **Le programme de prévention des risques.**

Tout d'abord, il faut signaler que compte tenu de l'interruption du dialogue social durant plus d'un an, nous nous retrouvons donc à discuter à trois mois de la fin de l'année, d'un programme de prévention qui concernait toute l'année 2012. L'un des premiers points fut la présentation du bilan d'utilisation du service du Centre d'écoute psychologique aux membres du CHSCT. Sur 4 mois de service de ce centre d'appel on atteint le chiffre record de 9 appels (dont une

même personne qui a téléphoné 2 fois, soit seulement 8 individus !). Nous sommes bien entendu intervenus sur l'incroyable succès rencontré par cette prestation, ce que nous avons présagé dès le départ ! Nous avons déjà dénoncé le fait que ces prestations conduisent les agents à se replier sur eux, à considérer qu'ils sont au centre du problème. Ce dernier ainsi individualisé, alors qu'il s'agit d'une situation collective. Le contrat avec cette société ayant été signé pour un an (avec possibilité de le renouveler deux fois), le CMN le laissera aller à son terme. Nous avons demandé à ce qu'un nouveau bilan nous soit présenté en début d'année 2013, et si le résultat est toujours aussi intéressant, le contrat ne sera pas reconduit.

Un médecin de prévention doit être recruté pour le siège et les monuments d'Ile-de-France où les personnels n'ont pas eu de visite médicale depuis plus

de 10 ans (même si les médecins du Ministère ont assuré un intérim pour ceux qui souhaitaient une consultation et ont par ailleurs fait un gros travail sur les situation de souffrance au travail). Ce médecin aura aussi un rôle de coordinateur pour l'ensemble des médecins en région.

Dans le même ordre d'idée, une assistante sociale doit être recrutée également, suite à la démission en octobre de la précédente. Celle-ci sera sur un plein temps, ce qui sera déjà une très bonne chose, mais tout comme le médecin de prévention, elle animera et coordonnera un réseau d'assistantes sociales en région.

Ce plan prévoyait aussi « l'amélioration de l'organisation du travail et des compétences managériales dans le domaine des ressources humaines », notamment via la tenue de stage de formation, mais également, l'amélioration de la sécurité au

travail, là aussi via des formations (formations des assistants de prévention, des membres de CHSCT, formation sécurité des nouveaux arrivants, formation à la gestion de crise, formation CACES...). Les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) devront être repensés, fait lorsque ce n'est pas encore le cas (rappelons que c'est une obligation réglementaire et qu'ils doivent être présentés aux CHSCT) et réactualisés.

Enfin, le rapport d'enquête du CHSCT Nord-Ouest Ile-de-France sur le site de Carnac, faisant suite à un signalement de danger grave et imminent nous a été présenté ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre des préconisations et leur état d'avancement. Ce tableau sera réactualisé pour le prochain CHSCT Nord Ouest Ile-de-France. L'organisation et les fiches de poste seront revues le 22 novembre.

## Instances

# CHSCT Paris spécial Siège Quel devenir pour le(s) siège(s) ?

La séance s'est ouverte avec l'approbation du règlement intérieur du comité et l'élection du secrétariat.

### Sont élus :

Secrétaire : Elisabeth Mayeur  
Suppléante : Hélène Ramet

### Aménagement des locaux de travail à Sully de la DDCP et de l'administration des monuments parisiens

Ça fait jamais vraiment plaisir à entendre ou même à dire mais la première question qui vient sur ce dossier c'est si l'administration des monuments de l'île de la Cité a vocation à rester à Sully ? Et ce pour 2 raisons. La première étant qu'il est toujours préférable que l'administration d'un monument se trouve à proximité de celui-ci. Ensuite, il est facile de dire que des agents doivent s'entasser dans de petits espaces parce que l'on est contraint par le bâtiment mais alors pourquoi accueillir des services qui ne sont pas du siège ? La directrice générale nous a informé qu'une réflexion était menée sur des espaces qui pourraient d'ici quelques années se libérer au tribunal de l'île de la Cité ou bien à l'Hôtel Dieu se trouvant juste à côté des tours de Notre-Dame. Si cela se réalisait, ce serait des espaces pour

une dizaine de personnes qui pourraient ainsi se libérer. Ce n'est pas nos collègues de la DREC ou du service de la photographie qui y verrait un inconvénient... Pour les bureaux destinés à l'administration des monuments Ile de la Cité, nous avons dénoncé que certains espaces étaient trop exigus : 4 bureaux dans à peine 26 m<sup>2</sup> ou bien 2 agents qui travailleront beaucoup au téléphone dans à peine 17 m<sup>2</sup> !

Pour la DDCP (direction du développement culturelle et des publics), nous avons émis des réserves sur la pertinence d'affecter un poste de visionnage en sous-sol. Un suivi devra être fait sur la durée de temps de travail effectué en local aveugle. Un agent n'a pas été pris en compte dans l'aménagement des bureaux alors qu'un aménagement de poste a été demandé. Cet aménagement pourrait se traduire par du télétravail en lien avec des préconisations d'aménagement pour un agent en situation de handicap. Néanmoins des éclaircissements restaient à être faits avec le ministère de la culture et se serait une première pour le CMN. Nous avons souligné que pour la DDCP si la concertation s'était faite un peu à la va-vite, les demandes des agents avaient été prises en compte. Ainsi, des agents qui devaient se retrouver à 6 ou 9 par salle, se retrouvent aujourd'hui tout au plus à 4. Cette concertation a donc permis de

véritables améliorations par rapport à des premiers plans présentés.

Il est regrettable que seuls figuraient des plans avec des surfaces brutes. En effet, il aurait été intéressant de voir aborder des aménagements permettant de visualiser les espaces réellement dévolues aux agents, les revêtements sol pour éviter les sols glissants et les bruits d'impacts au sol...

Nous avons également souligné le fait qu'il n'y avait pas d'espace de convivialité ou de détente au sein de l'établissement. Ce sur quoi se penchera la direction car **de nouveaux espaces doivent être aménagés dans les années à venir. Un schéma directeur sera mené par l'architecte en chef des bâtiments de France.** Par ailleurs, une **réflexion globale** est menée afin de donner à l'établissement **davantage de convivialité et au-delà de rendre du collectif de travail.**

Compte tenu de l'écoute apporté par la direction aux attentes des agents et de l'absence d'objections des agents rencontrés quelques jours auparavant lors d'une réunion syndicale, la CGT a voté pour.

### Prestation d'insonorisation pour la salle « Minost » (DREC) et le bureau de la photographie (DSC)

Vos représentants du personnel sont parfois perplexes lors de la préparation

du CHSCT. Ainsi, en ouvrant le dossier relatif aux prestations d'insonorisation, nous avons le droit à un tableau, certes en couleurs, mais avec un alignement de 8 prestataires pour 3 types de prestations. Sans plus d'explication. Difficile de se prononcer en l'état. Heureusement, les propos donnés en CHSCT ont pu éclairer notre lanterne.

**La direction a pris en compte les problèmes acoustiques rencontrés par les agents.** Une étude a déjà été faite le 11 octobre concernant les bruits, des travaux vont être faits et une nouvelle étude sera faite à l'issue des travaux. Il y a donc une **obligation de résultats pour le prestataire**. A suivre donc. Si nous saluons ces démarches qui visent à améliorer les conditions de travail des agents, il manque une dimension relative aux espaces de travail qui ne doit pas être oubliée. En effet pour la salle Minost, les agents se retrouvent à 7. Ces agents ont beaucoup d'échanges téléphoniques et les postes sont très proches les uns des autres (îlots de 3 postes). Idem pour le bureau de la photographie où les agents sont entassés par 3 (2 îlots de 3). Ces métiers demande de la concentration or au milieu des sonneries de téléphone, des conversations et de l'accueil de visiteurs jouxtant ces bureaux, cela s'avère très compliqué. Des travaux rapides peuvent être réalisés (installation de tapis au sol) mais pour les bruits aériens (conversations) cela risque d'être plus long. **Nous avons rappelé à la direction que pour la CGT, le nombre d'agents par bureaux ne pouvait aller au-delà de 4 et que l'insonorisation de ces salles ne pouvait être une fin en soi mais que de nouveaux bureaux devaient être affectés à ces équipes afin d'apporter de véritables améliorations de conditions de travail aux agents.**

#### **Rapport de visite sur les conditions de travail à «Domino»**

Un rapport sur les conditions de travail a été effectué par Serge Lagache, inspecteur hygiène et sécurité du CMN. Il est issu d'entretiens et de réponses individuelles et collectives faites sur des fiches. C'est donc le retour de 161 agents sur 194 qui nous a été remis. Résultat remarquable tant au niveau quantitatif que qualitatif. Les directions concernées sont l'agence comptable, les directions de la maîtrise d'ouvrage (DMO), du développement économique (DDE), administrative, financière et juridique (DAJF), les Editions (DE) ainsi que l'association du personnel et les pôle présidence. Il en ressort de nombreux dysfonctionnements et mécontentements sur de

nombreux aspects. Malgré la modernité de l'immeuble, tout juste sorti de terre, 50% des agents interrogés connaissent des **problèmes thermiques** (froid en hiver, trop chaud en été dû aux baies vitrées et avec des difficultés pour ouvrir les fenêtres à causes des bruits de circulation). Les **ambiances sonores et insonorisations** montrent que la qualité des cloisons installées est insuffisante et laissent filtrer les conversations des bureaux jouxtant, des machines à café, photocopieuses... **L'éclairage**, qu'il soit naturel ou artificiel, est également à revoir : reflets sur les écrans, éblouissements, mauvaise répartition de l'éclairage au plafonnier, lampe d'appoint peu ou mal adaptée, fatigue visuelle... cette question est à revoir totalement. Certains **espaces** sont trop étroits allant jusqu'à 7 m<sup>2</sup> mobilier compris ! Le mobilier (siège notamment) est parfois inadpté. Mention est faite sur les problèmes des **Blackberry** considéré comme une « intrusion dans la vie personnelle ».

En ce qui concerne **l'environnement, le cadre de travail**, est également dénoncé le manque de coin détente, les machines à café n'y répondant pas, la **restauration collective** non plus, une décoration austère, des sols glissants parfois accidentogène avec des trous. La restauration collective ne prend pas en compte les formations ou les déplacements en Ile-de-France d'agents qui du coup perdent toute prise en charge par l'employeur des repas. La **charge de travail** est également évoquée et est considérée par beaucoup comme importante mais acceptable voire supportable si temporaire (maladie, congé dun collègue...). Le problème devient source de stress permanent quand la charge de travail devient trop lourde et que des problèmes de recrutement, la multiplicité des dossiers, le manque de visibilité des priorités et urgences... apparaissent. Des problème de management peuvent entraîner démotivation des équipe et une perte de la dimension culturelle et de l'épanouissement personnel. Comme dénoncé dès le début du projet de déménagement, nombre d'agents ont vu leur **temps de transport** augmenté impactant leur santé en terme de fatigue et de vie familiale. D'autres sujets ont été abordé comme les problèmes rencontrés dans les toilettes... Nous vous invitons à prendre connaissance de ce rapport sur le site intranet du CMN ou bien à le demander à vos élus CHSCT.

**La CGT a salué le travail effectué notamment pour son exhaustivité et sa clarté. Nous avons dénoncé de nouveau ce déménagement par une volonté poli-**

**tique de l'ancienne présidence de casser le collectif de travail par l'implantation d'un 2ème siège.** Cela s'est traduit en plus par une **déshumanisation du cadre de travail et un formatage de pratiques** (interdiction aux agents de s'approprier leur espace de travail, restauration collective ne répondant pas aux missions des agents, bureaux parfois inadaptés aux tâches des agents...). Au regard de ce rapport et du vécu des agents qui nous remonte, **nous avons demandé à la nouvelle direction de revoir la pertinence de ce siège.** La directrice générale nous a annoncé qu'ils (présidence et direction) s'étaient en effet penchés sur la question. Le bail de l'immeuble court pour encore 3 ans. Si le choix était fait de déménager de suite, le CMN devrait payer 60% des 1,5 millions annuels que coûtent ce siège. Dans le contexte budgétaire actuel, cette solution n'est pas envisageable. **Cela laisse néanmoins un peu moins de 3 ans, à la direction pour réfléchir et trouver une solution pour que le siège retrouve son unicité et son collectif de travail dans des conditions améliorées.**

Le président et la directrice générale du CMN ont choisi de n'avoir qu'un bureau à Sully. Cela permettra d'agrandir les espaces pour les agents des Dominos. **C'est 150 m<sup>2</sup> de libérer au Domino.** Reste à voir comment sera réinvesti cet espace à l'usage des agents : nouveaux bureaux, espace de convivialité... toutes les hypothèses sont envisageables.

La direction a bien pris conscience des **difficultés des agents concernant les déplacements et le manque de prise en charge de la restauration** par l'établissement au prétexte qu'il y a une cantine pour les agents, même quand ceux-ci se trouvent en mission à l'autre bout de la capitale. Des recherches réglementaires ont d'ores et déjà été entreprises. Des tickets-restaurant seront reversés mais au service fait... c'est-à-dire le mois suivant les missions accomplies. Cela devrait être mis en oeuvre d'ici la fin de l'année.

**Concernant les problèmes de bruits, thermiques, d'espace...** s'il est louable de dénoncer les dysfonctionnements, **pour la CGT il est impératif de trouver les solutions adéquates et un planning de réalisations.** La directrice générale a d'ailleurs affirmé que les agents ayant perdu en qualité de vie, le CMN pouvait bien se donner les moyens d'améliorer ce qui pouvait l'être. Force est de constater que les services de la DMO et des services généraux sont surchargés. C'est pourquoi, le CHSCT a pris la résolution de faire appel à un bureau d'études techniques afin d'améliorer les conditions

**de travail au Domino.** L'inspecteur en hygiène et sécurité préconise d'ailleurs de faire appel à des professionnels comme des architectes d'intérieur, ergonomes, médecin de prévention...

Bonne nouvelle, le **registre d'hygiène et sécurité** a été rempli. Bémol, aucune réponse n'a été apporté aux différents problèmes évoqués. La nomination d'un assistant prévention à Sully et un au Domino devrait faire en sorte qu'un suivi soit fait sur les registres.

**Nous avons demandé qu'un suivi des points soit effectué lors d'un des premiers CHSCT Paris 2013.**

## Questions diverses

Le **recrutement du médecin de prévention** est en cours, nous saurons sous peu si cela se concrétise. Un médecin et un assistant seront installés au Domino. L'assistante sociale sera également installée au Domino.

Nous avons voulu savoir le **devenir de la salle Dezeuze, des bilboquets, la salle du Jeu de Paume et l'Orangerie.** La salle Dezeuze redeviendra une salle de réunion. Pour la salle des bilboquets, rien n'est encore vraiment défini, en tout cas, elle ne devrait pas retrouver son

état « Dezeuze ». En raison de l'ouverture à la visite des appartements de la duchesses, une réflexion reste encore à être menée pour savoir son futur usage. Pour l'Orangerie, l'idée d'en faire un restaurant semble être abandonné même s'il reste encore quelques discussions avec Angelina pour finaliser la fin de ce projet avorté. Différentes solutions sont envisagés pour son usage futur : installation de la librairie, implantations de bureaux... Un schéma directeur sera adressé à l'architecte en chef des bâtiments de France pour une étude des lieux non encore utilisés et restaurés pour une étude de leur usage, de la circulation et de l'accessibilité.

## Instances

# CHSCT Paris du 30 octobre 2012 Entre déclaration d'intention et réalité du terrain

Le comité d'hygiène et de sécurité s'est ouvert par une **déclaration préalable de Bénédicte Lefevre, directrice générale et président du CHSCT.** Cette déclaration avait pour but devant les représentants du personnel, les assistants de prévention (ex-ACMO) et les administrateurs de monuments de rappeler le rôle primordial des équipes de monument, premiers interlocuteurs du CMN auprès des visiteurs. La directrice générale a souhaité faire part de l'extrême complexité des dossiers et que cela ne pourra se faire avec le siège d'un côté et les monuments de l'autre mais que les dossiers devront réunir l'ensemble des équipes du Centre des monuments nationaux. Il a été également question des pressions importantes quant aux calendriers des travaux bien que les situations soient insatisfaisantes et d'un processus de libérer la parole.

Pour la CGT, si cette déclaration d'intention est louable, les promesses n'engagent que ceux qui veulent bien y croire. C'est donc dans les faits que nous attendrons soit la « libéralisation » de la parole et la concertation siège/monuments pour une amélioration des conditions de travail. Les dossiers présentés lors de ce CHSCT montrent que les travaux d'aménagement des postes de travail ne vont pas nécessairement vers une amélioration des conditions de travail. Ces travaux lancés par l'ancienne présidence et sans aucune concertation, sont donc aujourd'hui un héritage embarrassant tant pour la nouvelle direction que pour les représentants du personnel, mis devant le fait accompli. Au travers des discussions qui ont eu lieu durant ce CHSCT, nous attendons que des améliorations soient apportées

sur les travaux proposés. L'avenir nous dira quelle considération en donne la nouvelle direction et voir si le dialogue social a désormais retrouvé du sens.

## Panthéon : boulot, travaux, pas de tout repos

Le Panthéon va connaître en 2013 et durant 28 mois d'importants travaux. Sont prévues la restauration du dôme et du tambour, la mise en accessibilité du site pour les personnes à mobilité réduite (PMR) par la création d'un ascenseur, et enfin la création d'un local de jour et de vestiaires pour les personnels.

Si la direction nous présente l'incidence des travaux pour les personnels comme « un peu de boue et de bruit », nous avons été beaucoup plus critiques sur le sujet (nuisances sonores, problème de luminosité alors même que le site est accidentogène, gestion de visiteurs mécontents...). Il n'y a qu'à voir dans quelles conditions désastreuses se sont déroulées certains chantiers comme à Sully (nuisances voire jusqu'aux déclenchements de maladies professionnelles pour certains agents : asthme, allergies...) ou la Sainte-Chapelle (évacuation du site par les agents).

La 1ère phase des travaux débutera par une fondation spéciale pour asseoir la totalité de l'échafaudage sur le dôme. Viendra en suite une structure mécanique avec 4 appuis. Enfin, travaux sur le dôme et le tambour. Les problèmes de sécurité (intrusions) ont été évoqués et pour y pallier, différentes mesures seront prises : barrières hautes, alarme, présence

humaine.

Pour les visiteurs, il y aura un impact visuel extérieur et intérieur (bruits des travaux, encorbeillement des baies et donc manque de luminosité, mobilier scénographique vide mais non démonté pour des problèmes de réutilisation et économie de coûts, retrait du pendule de Foucault, risque d'une bache publicitaire sur l'échafaudage...)... Une diminution du droit tarifaire est prévu mais sera-t-il à la hauteur de la gêne et à la déception que les visiteurs pourront ressentir ?

Restait encore le problème de l'aménagement des locaux de jour dans le clocher sud du monument. Locaux de jour prévus avec une montée de 86 marches pour en redescendre une quarantaine d'autres. Dans ces conditions, il est facile d'imaginer que les personnels ne s'y rendront pas ou peu. En effet, il existe déjà des bureaux dans les hauteurs non utilisés du fait de leur « inaccessibilité ». Par ailleurs, un tiers d'un service ne pourra s'y rendre en raison de santé ou d'inconfort. Dans ces conditions, ces locaux ne peuvent être considérés comme une amélioration des conditions de travail pour les agents. Des vestiaires et sanitaires ont également été prévus sous la salle où est exposée la maquette du Panthéon. Ce local se fait au travers d'une forêt d'étais puisque l'espace est fragilisé par le poids de la maquette qui devait initialement être exposée dans la crypte...

**Au cours des discussions, la CGT a demandé que pour l'installation des locaux de jour, le préalable devait être l'installation d'un ascenseur pour les agents. La direction lancera une étude de faisabilité sans quoi, d'autres scena-**

rii devront être étudiés pour l'aménagement de locaux de jour. Une réflexion sur l'éclairage va également être lancée afin de sécuriser davantage le parcours de visite (emmarchement). Nous avons également obtenu la transmission des plans de prévention des travaux prochainement. Des réunions d'information seront programmées pour les agents à chaque moment clé de la programmation des travaux.

L'inspecteur en hygiène et sécurité sera amené à suivre le chantier et ses problématiques qui lui-même avoue que l'impact des travaux sur les personnels se découvrent lors des chantiers. Tout problème doit remonter auprès de l'administrateur qui saisira à son tour la Direction de la maîtrise d'ouvrage.

### DDCP : la souffrance de travail des agents reconnue

Un signalement de souffrance au travail a été faite par la CGT et la CFDT fin août. Courant septembre et octobre, le directeur par intérim de la DDCP a reçu les agents qui faisaient part d'un état de souffrance et plus largement, les agents sous les ordres de l'agent signalé comme facteur de souffrance. L'intersyndicale a remis en séance à la directrice générale plusieurs témoignages écrits. Au regard de la durée, allant jusqu'à une dizaine d'années pour certains, et d'un manque des directions successives qui ont failli face aux différents signalements faits par les agents durant plusieurs années (malgré quelques mesures prises mais à la marge); la directrice générale a tenu à présenter ses excuses auprès des agents au nom de l'établissement.

Philippe Béval et Bénédicte qui ont reçu la médecine de prévention en amont du CHSCT reconnaissent l'état de souffrance des agents et s'excusent auprès d'eux au nom de l'établissement que des dérives aient pu exister mais aient pu également perdurer si longtemps. Bénédicte Lefeuvre a même parlé de défaillance de la part de l'encadrement et que les agents avaient toute légitimité dans leur action. La directrice a signalé que d'autres situations étaient également suivies pour mettre fin à toute situation de souffrance cela concernant là encore non pas des problèmes individuels mais touchant l'ensemble de services. Elle a également tenu à signaler que ces agents en

souffrance sont des agents très investis, très attachés à leurs missions et se sentent en dépossession de leur outils de travail et que la finalité même de leur travail peut être source de souffrance.

Nous saluons ce geste à une époque où l'employeur, au sens générique du terme, nie encore la plupart du temps sa responsabilité sur ce sujet. Il a donc été reconnu qu'il y avait eu non seulement un problème managérial (organisation du travail, placardisation d'agents...) mais également comportemental avec une violence physique (casses et jets d'objets...), verbale et psychologique. Durant plusieurs semaines des concertations ont eu lieu. Il a été décidé qu'au vu du diagnostic toute responsabilité hiérarchique



devenait être retiré à l'agent responsable de la situation de souffrance. Il a également été décidé de le retirer de la direction afin que chacun puisse repartir sur de nouvelles bases. Il va falloir en effet un travail de reconstruction individuelle de nombre d'agents mais également du collectif de travail. La direction a dit mettre tout en oeuvre, et notamment via une lettre de mission, pour que le prochain responsable de l'équipe en souffrance redonne un fonctionnement humain.

La CGT a déclaré que si elle se félicitait de la tournure que prenait les événements, elle regrettait que, pas plus tard que l'été dernier, la direction tentait

encore une fois de résoudre individuellement un problème qui lui était pourtant annoncé comme collectif. Ce sont ces méthodes qui ont conduit à ce que la situation de souffrance au sein de la DDCP puisse durer une dizaine d'années pour certains agents et a multiplié le nombre d'agents en souffrance. Nous regrettons également que le témoignage de plusieurs agents se voient minimiser par la parole d'un supérieur hiérarchique pouvant avoir une vision limitée du sujet. Cela rappelant certaines pratiques féodales... Nous avons par ailleurs signalé à l'administration qu'il fallait sortir de certains modes de pensée déclinés par l'ancienne présidence et encore très prégnante : l'idée que le savoir et la mémoire institutionnelle se trouvent entre quelques mains (ou cerveaux) que sont les directeurs et chefs de département. Sans eux point de salut. L'expérience, le savoir et le savoir-faire n'ont pas subitement et totalement disparu, derrière quelques individus se cachent des équipes, que ce soit au siège ou dans les monuments, fortes de nombreuses années de travail au CMN qui ont construit et le savoir-faire du CMN et sa spécificité.

### Tours de Notre-Dame : il faut sauver le sanitaire existant !

Les tours vont connaître d'importants travaux qui vont impacter les conditions de travail des agents : retour de cloches qui entraînera la casse du local de jour, risque de disparition d'un sanitaire dans les hauteurs, installation provisoire du local de jour dans le beffroi en attendant le définitif dans la salle des quadrilobes. Tout s'est fait sans que le CMN ne soit partie prenante du sujet. Le

clergé et la DRAC faisant bande à part. Les agents ont été informés du sujet fin août et avaient 6 semaines pour se faire entendre ! Toujours ce fameux sens du dialogue social ! D'ailleurs, les agents ont eu voix au chapitre en menaçant d'un droit de repli.

En préalable, il est nécessaire que globalement, sur l'ensemble des cathédrales que gère le CMN, celui-ci se fasse entendre. Dans ces cathédrales, il y a des agents, il y a des questions de conditions de travail et de santé. Il est inacceptable qu'un établissement de l'Etat ne se soit pas considéré comme partie prenante.

Si les plans présentés concernant le local

de jour définitif dans la salle des quadriblobes posaient des problèmes de formes et de fonds. Ainsi, la totalité du dossier nous est parvenu quelques heures avant le CHSCT. Donc, les représentants du personnel étaient sensés se prononcer sur des documents dont les agents – et donc les premiers concernés – n’avaient pas eu connaissance ! Vint ensuite le point d’achoppement concernait le bureau d’un TSC dans ce local de jour. L’administratrice le « vendant » comme un bureau de passage... permanent ! Ce n’est pourtant pas la même problématique de conditions de travail de passer une heure sur un poste de travail et y passer huit (ambiance thermique, phonique, espace et organisation de travail...) ! Mais ce genre de nuance semble parfois relever d’un dialogue de sourds. Et on ne peut considérer cela comme une amélioration des conditions de travail si cela se « fait à l’insu du plein gré » de l’intéressé... Concernant ce local de jour pérenne et ce bureau de passage... ou pas, la directrice générale a préféré que l’on se donne plus de temps sur la réflexion des travaux. Nous avons souligné qu’il fallait réfléchir à la destination d’un espace de travail pour voir les impacts en terme d’organisation et d’exigence des conditions de travail.

Une nouvelle fois, après de hautes luttes pour les obtenir, un sanitaire est sur le point de disparaître. Les conditions de travail sont suffisamment pénibles pour ne pas à la moindre occasion voir celles-ci se dégrader. La direction semble avoir ce sujet comme préoccupation et faire son maximum pour sauver le sanitaire car à ce jour il n’y a aucune réelle contrainte sur le sujet. Néanmoins, durant la période des travaux prévus pour le retour de la cloche, l’eau sera coupée sur la galerie des chimères. Et qui dit pas d’eau, dit pas de toilettes... Les travaux débiteront le 1<sup>er</sup> décembre.

Le local de jour provisoire sera installé dans le beffroi et la direction s’est engagée à ce qu’il n’y ait pas de jour de carence entre la démolition du local de jour existant et le provisoire.

Autre sujet du monument : 3 points de repli pour les agents afin que ceux-ci se protègent des intempéries et puissent se réchauffer. 2 incessamment et le 3<sup>ème</sup> cet été. Pour le poste au sommet, peu de possibilité de rechange. Pour le pied de la tour sud, nous avons souligné l’exiguïté et que celui-ci devait être agrandi. L’administration a pris l’engagement d’agrandir ce poste de repli. Nous avons également demandé qu’une assise remplace l’été le siège qui sera retiré. L’administration a également accepté.

Nous avons demandé qu’au niveau du beffroi soit revu l’éclairage de la guérite qui dans les conditions actuelles, donnerait le sentiment de mettre un agent sous vitrine : le ressenti pour les agents serait désastreux. Nous avons demandé de vérifier que le battement des cloches ne vienne pas percuter la guérite car au vu du plan des doutes sont apparus...

Le contrôle au niveau de la billetterie est aléatoire car mal positionné. Se pose la question de ce poste de travail qui n’est fait ni à faire. Il est envisagé de remplacer le siège actuel par un strapontin.

Nous avons dénoncé que la médecine de prévention n’était pas associée à la réflexion des projets d’aménagement de poste et que n’y figurait pas non plus d’ergonome. Or cela devrait se faire systématiquement. A fortiori lorsque les contraintes sont fortes comme aux tours de Notre Dame ou à l’Arc de triomphe. Entre pénibilité et conditions de travail épouvantables archi connues, la direction ne doit pas oublier qu’il est question de santé au travail.

### **Arc de triomphe : une boîte à sardines fera aussi bien l’affaire**

Suite aux deux réunions de travail (décembre 2011 et mars 2012) organisés avec les agents, il avait été décidé d’apporter plusieurs modifications au programme de travaux en réorganisant ses deux espaces de la façon suivante :

En intégrant un second poste de travail dans l’espace de contrôle des billets (contrôle 1, entrée). Il s’agit du contrôle des sacs conformément au plan Vigipirate comme il se pratique actuellement, il n’est pas acceptable que les agents soient contraint de faire cette tâche sans un réel poste de travail adapté et de plus à l’extérieur du monument. Au regard des ambiances climatiques très défavorable et de l’amplitude d’ouverture du site importante (10h à 23h) durant l’année.

De nouveaux plans (en phase Projet) nous sont présentés pendant la séance, malheureusement aucune réunion de concertation n’aura été programmé par l’administration avant la tenue de ce CHSCT afin que l’ensemble des agents d’accueil et de surveillance puissent en prendre connaissance.

Ces derniers plans prennent en compte l’ensemble des remarques des agents exprimés lors des 2 premières réunions de travail :

- une ouverture réglable verticalement avec un support tablette pour le contrôle

des sacs

- un passe-monnaie pour le contrôle des billets

- un second espace de travail;

Hélas plusieurs incohérences subsistent sur l’implantation du contrôle des billets positionné sous l’escalier de montée (10-11-12-13<sup>ème</sup> marche) :

- l’espace est trop exigü même si l’agent sera assis

- les côtes de niveaux sur les plans APS (Avant Projet Sommaire) de 2010, et celle en Pro de 2012 (Projet) du contrôle des billets ne sont pas correct

Enfin nous réaffirmons de nouveau qu’il est nécessaire d’associer systématiquement pendant l’étude de conception la médecine de prévention ainsi qu’un cabinet d’ergonome.

### **Conciergerie**

Les travaux commencés en juin sont à 50% de leur réalisation. Il concerne un local de jour pour les agents, un vestiaire hommes-femmes, des sanitaires et un atelier pour le service de maintenance. Durant les travaux, une partie de l’équipe du monument a eu à subir des conditions de travail fortement dégradées et a malgré tout maintenus leurs postes alors qu’elle aurait pu faire un droit de retrait. Une fois encore, le CMN a pu compter sur le dévouement des agents dans leur mission. C’est parfois faire trop d’honneur à une administration qui fait peu de cas de ses agents comme l’a montré trop de fois le déroulement des travaux des monuments ou du siège.

L’actuel local de jour sera amené à devenir le bureau de passage de l’administratrice. Elle s’engage que ça ne sera pas à son seul usage.

### **Sainte Chapelle**

Un siège chauffant a été testé. Ce n’est pas du luxe vu les conditions de froid extrême que connaissent les agents de ce site. Cette mesure demande néanmoins quelques améliorations, agrandir les panneaux chauffants pour que 2 agents puissent en bénéficier simultanément ainsi

### **Palais royal**

C’est le seul monument à avoir transmis aux représentants du personnel une copie du registre d’hygiène et sécurité, document qui donne la parole aux agents. Tous les problèmes mentionnés par les agents ont pu trouver une réponse.

# Commissions formation, demandez le programme 2013 !

Deux commissions formation se sont tenues, les 28 septembre et 25 octobre 2012.

Le but de la première était de tracer le bilan de 2011-2012 et de prévoir le programme de 2013, la seconde de nous accorder (autant que possible) sur le projet de programme 2013, avant que celui-ci ne soit validé par le prochain Comité technique.

L'un des grands axes de l'année 2011 a été la refonte de la brochure de formation, maintenant présentée en un seul et même livret ( et non plus avec ce volet d'inscription disjoint comme dans le passé). La CGT a pointé du doigt la date tardive d'envoi de celui-ci. Auparavant, nous le recevions en décembre; or, aujourd'hui c'est plutôt mi-janvier, voire début février... Du coup, certaines formations programmées pour le début de l'année ne peuvent pas être demandées de facto par bon nombre d'agent du Centre et des monuments.

Aussi, **les agents demandent à ce qu'ils soient à nouveau distribués en décembre.** Ce à quoi le CMN nous répond que ce programme doit être soumis à l'approbation du C.T (Comité technique), qui se tiendra cette année le 15 Novembre. Pour gagner un peu de temps, l'administration propose pour cette année encore, une communication un peu artisanale, à savoir **dès décembre l'envoi d'une version plus restreinte de l'offre de formations** (plutôt centrée sur les stages arrivant dès janvier-février) sous la double forme papier et numérique, via l'intranet.

Par ailleurs, rappelons, **qu'il faut faire deux demandes:** une par voie hiérarchique (par ex. lors de l'entretien annuel) et une autre directement auprès du centre de formation. Ceci devrait être précisé sur la prochaine brochure de formation.

En second lieu, l'administration nous a exposé les traits saillants et autres points d'intérêts à souligner dans le bilan de formation pour 2011. Ainsi, citons pêle-mêle: la réussite qu'a été la mise en place de nouvelles formations comme celle sur la conservation préventive ou comme la 1ère étape du cycle d'initiation à l'histoire de l'art des jardins ou encore "développer ses compétences managériales" (formation prévue pour s'achever en 2012 et qui, jusqu'à ce jour, a touché près de 60 personnes); sur l'augmentation du nombre de formations individuelles (30%); sur l'arrêt de la formation *«accueil: un état*

*d'esprit»*, fin 2012 et enfin, par quelques modifications apportées à la présentation du bilan de formation... En effet, dans ce bilan, on fait le ratio du nombre de stagiaires sur le nombre d'agents de l'établissement, dans la présentation des bilans chiffrés, or ces données sur le pourcentage d'agents formés au CMN sont faussées du simple fait de formations obligatoires telles que: *«accueil: un état d'esprit»* ou pour certains *«développer ses compétences managériales»*.

Reste le problème des lettres de refus; car certains agents n'en reçoivent pas et donc sont mis devant le fait accompli, qu'ils n'ont pas été retenus, une fois la date du stage passé... Nous avons donc demandé à ce que soit indiqué dans le prochain livret que *«tout refus sera motivé par écrit»*.

**Pour l'année en cours**, le DRH nous a annoncé la mise en place d'une formation (déjà évoquée en CHSCT central) visant à aider les agents à faire face aux comportements de moins en moins civiques des publics auxquels ils sont confrontés. L'objet de ce stage sera donc la gestion de ces situations *«conflictuelles et difficiles»*, voire même des situations de crise. Il concernera dans un premier temps les monuments franciliens; puis, dans un second temps, il sera étendu à la province. Une première session devrait être prévue à la fin de cette année. Factuellement, il s'agit d'une formation de tronc commun sur deux jours plus une journée *«pour mobiliser les équipes à s'adapter au mieux»*. Devant le caractère avancé de ce projet et son ampleur (tous les agents en poste sur les monuments), nous nous sommes légitimement -et à haute voix- interrogés: action de formation obligatoire ou pas? Ce à quoi, nous nous sommes vu répondre: *«notez bien qu'il s'agit là d'une action de formation facultative mais dont le caractère paraît hautement recommandable»*.

Certains sites ont pu proposer des formations in-situ: ainsi Rambouillet pour "gestes et postures" ou encore Angers pour "sécurité/incendie". A noter que pour cette dernière et pour "secourisme", le travail s'effectue en province avec les unions départementales des pompiers qui ont un très bon maillage en région. Ces formations sur sites sont très importantes pour nous car nous savons qu'il peut-être

compliqué pour certains agents de devoir se déplacer pour être formés. Ainsi, avec ce système, s'ils ne vont pas à la formation, c'est la formation qui vient à eux! Mais ceci soulève le problème de la question de **la délégation d'une partie du budget de formation aux monuments.** Ce serait une réflexion en cours au CMN.

Sans transition, après que nous ayons rappelé la très grande importance des **formations en langues** dans nos métiers, en effet, bon nombre des visiteurs auxquels nous sommes amenés à faire face au quotidien sont locuteurs de langues étrangères: parlant anglais dans le meilleur des cas... Cependant, un grand nombre d'agents se sont vus refuser leur formations en langue ( ce que vient corroborer un bilan des heures de formation par matière, où l'on constate qu'entre 2010 et 2011, ce nombre d'heure a fondu de 50%!) sans se voir proposer d'autre réponse que de l'évasif... Idem sur les formations consacrées à **l'accueil des publics handicapés et l'apprentissage de la langue des signes.** Ces sujets seront de nouveau à l'ordre du jour dans le programme 2013.

La question de la **formation d'accueil des nouveaux agents** au sein du CMN a ensuite été abordée, notamment, la formation des vacataires (une formation sur site de 2 jours serait l'idéal pour faire avec eux le point sur la sécurité, la spécificité du lieu dans lequel ils entrent, son histoire et faire connaissance avec l'équipe dans laquelle ils vont s'insérer).

Donc, pour cette question de l'accueil des nouveaux agents, l'administration propose de définir des règles communes: par ex. des supports métiers en sus des heures de formation. *«On travaille en ce moment sur des modalités d'intégrations des nouveaux salariés (en collaboration avec la DRAC)»*. L'idée serait d'organiser une journée de présentation un peu institutionnelle de l'établissement en présence du DRH et du DG et ce, avec une échéance semestrielle. En attendant que ceci soit mis en place, le DRH s'est engagé à établir une norme de présentation (des équipes, des monuments, de la hiérarchie, des fonctions, etc. - tout ceci accompagné de supports professionnels).

Puis nous avons abordé la question de la formation des **chargés d'action éducative et des chargés d'action culturelle** qui ne pouvaient pas prétendre à l'offre de for-

mation existante. Ce sera chose faite dans le programme 2013.

**En conclusion** de cette partie des débats, le DRH a défini les priorités des priorités pour les années à venir: langues, Handicap/LSF, informatique... et plus question d'«*accueil: un état d'esprit*» dont nous avons une fois encore exigé qu'un stage managerial y faisant suite soit annulé pour 2013, 2014, 2015 et ainsi de suite.

Puis, nous avons proposé l'extension de la formation **“La passation des marchés publics au CMN”** aux représentants du CHSCT, que les membres élus peuvent être amenés à demander dans certaines circonstances. Cette proposition est acceptée.

Nous sommes également revenu sur le problème rencontré par certains agents des monuments pour pouvoir suivre la formation SSIAP. Pour l'administration ces formations sont distribuées au compte-goutte en fonction des besoins des monuments. Or, il ne faut pas oublier qu'il y a des agents qui sont allés jusqu'à financer sur leurs propres deniers cette formation (pourtant onéreuse pour des bas salaires comme ceux des catégories C) et que celle-ci s'inscrit pleinement dans le cadre de l'évolution d'un parcours professionnel. À cela, l'administration répond avec pragmatisme, qu'il s'agit effectivement d'un investissement en terme de temps et d'argent. Point.

D'autre part, et ce dans un souci d'évolution professionnelle, peut-être conviendrait-il d'étendre la formation «**Gestion et organisation de la régie**» aux caissiers-vendeurs (à savoir qu'il s'agit d'une formation organisée par le Centre et dont la périodicité est d'une fois par semestre).

Une dernière question des organisations syndicales a été de savoir si l'on avait quant à l'appréciation des résultats du CMN en terme de taux de formation des éléments de comparaison d'avec les autres E.P.? sur le pourcentage d'agents formés, notamment?

Selon le DRH, nous serions bien positionnés avec une «*volumétrie de près de 50% des agents présents*» (dans les formations)... Mais il faudrait à présent mettre en place une «*volumétrie*» par filière; à savoir le taux d'agents de catégories A, B et C concernés par les formations proposées au Centre.

Lors de la seconde commission (qui était un suivi de la première sur le plan de formation 2013 et fut également remis en

séance une synthèse des entretiens de formation 2011-2012) nous sommes revenus sur la note du DRH du mois de juin 2012, sur les déplacements (notamment dans le cadre des formations). Nous étions déjà intervenus (dès la parution de cette note) pour signaler qu'elle était erronée. Nous avons eu à deux voire trois reprises un engagement oral que cette note serait refaite dans le bon sens (en respectant la loi et non pas la restreignant comme c'est le cas de cette note de juin). Or, à ce jour, toujours rien à ce sujet. Le DRH n'étant pas présent à cette seconde commission formation, nous ré-interviendrons à ce sujet au prochain CT.

### Plan de formation 2013

L'administration a tenu compte de nos remarques concernant la langue des signes (LSF), formation à l'oral et sensibilisation de l'accueil des publics en situation de handicap. Ces trois points ont été de facto inclus dans le plan de formation 2013. Une nuance est à apporter au sujet de la formation Préparation orale des concours: pour les catégories A et B, ils ne pourront intégrer cette formation qu'en 2014; pour le moment avec la campagne de titularisation sans concours de 2013 (cf. Loi A.N.T.), seuls les agents de catégorie C sont concernés.

Pour ce qui est de la formation Sensibilisation à l'accueil des publics handicapés, il n'y a pour l'instant pas de fiche rédigée... Elle devrait nous parvenir avant le prochain C.T..La CGT propose de reprendre le canevas des fiches déjà faites (car cette formation avait été proposée auparavant, puis avait obscurément été rayée des tablettes...bien que le désir de bien accueillir le public dans sa grande diversité sur le terrain n'avait pas faibli pour autant). Conçue par les associations œuvrant au quotidien avec des personnes handicapées, cette formation avait été l'occasion de fédérer les équipes sur les monuments.

Concernant la Formation «*journée de connaissance du CMN, de son organisation, de son fonctionnement*» Cela devrait figurer dans le “processus d'intégration” qui devrait être mis en œuvre au printemps 2013 et donc, cette journée n'entrera pas dans le cadre de la formation; il s'agit plutôt d'une journée d'intégration. Il s'agit maintenant d'identifier les personnes pouvant animer cette intégration (Administrateur? TSC? Quelqu'un de la RH? Etc.).

L'administration réaffirme que cette journée pourrait s'intégrer dans la démarche

du projet de livret d'accueil qui devra être adressé à tous les agents ( nouveaux comme anciens).

La CGT émet une requête au sujet de la mise en place d'une formation libraire à destination des caissiers-vendeurs, afin, notamment de pouvoir évoluer dans son travail. Pour le CMN, les priorités sont autres. Dans le cadre des boutiques, d'autres formations sont mises en place, comme celle relative à la démarche de merchandising (formation assurée toutefois par un organisme qui formerait également des libraires). Mais l'administration concède, cependant, que ces agents peuvent être amenés à effectuer la formation Initiation Histoire de l'architecture pour être plus à même de parler d'ouvrages un peu plus pointus. Suite à quoi, la CGT demande à ce qu'il y ait, comme cela se faisait autrefois sur de nombreux sites, un exemplaire de chaque livre destiné au négoce qui soit alloué aux agents dans le cadre d'une bibliothèque dans le monument (livre destiné à la consultation des personnels, pour préparer des visites guidées, être à même de connaître les ouvrages proposés aux visiteurs, ou simplement mieux appréhender son monument !).

Au sujet du cursus «*Sécurité et sureté*», il faudrait pour la CGT, l'étendre aux contractuels. En effet, ils sont amenés à exercer des missions dévolues aux AASM particulièrement dans le cadre de mécénats. L'administration n'est pas contre, sur le principe, mais il n'y a qu'une seule personne formatrice (l'inspecteur santé et sécurité au travail, pour ne pas le nommer) et il est déjà très sollicité par ailleurs. Donc, il s'agit de destiner cette formation en priorité aux AASM, même si les contractuels peuvent la demander (en gros on les prendra si on arrive à les “caser”). De plus, ce sont de grosses sessions, à chaque fois remplies. Peut-être y aurait-il une autre personne intéressée par ce domaine qui pourrait mener cette action de formation en lien, bien entendu avec l'actuel formateur ?

Pour ce qui est, ensuite, de la nouvelle formation «*gestion des situations conflictuelles*». Elle commencera finalement en 2013 et sera bien étendue «*à tout agent amené à être au contact du public*», ce qui induit aussi les caissiers-vendeurs (par rapport à la proposition précédente seulement centrée sur la filière ASM).

Lors de la prochaine commission (au début de l'année 2013) un point sera fait sur le fonctionnement du DIF.

# Emplois d'avenir : contrats privés d'avenir

Promesse électorale du candidat Hollande, la résorption du chômage, en particulier chez les jeunes, devrait être une priorité nationale, d'autant plus urgente depuis que le nombre de chômeurs a dépassé la barre des trois millions. Faire diminuer le chômage de manière significative et durable, est aussi un des moyens de lutter contre la crise économique. On en attendait pas moins d'un gouvernement « de gauche », malheureusement, nos espoirs auront été vite déçus. En effet, ces nouveaux « emplois d'avenir » sentent le réchauffé et les vieilles recettes des « emploi jeunes » et autres emplois aidés qui ont laissé un arrière goût de rance dans nos établissements.

Le projet de loi prévoyant la création des emplois d'avenir vient donc d'être adopté au Parlement (loi 2012-1189 du 26 octobre 2012) et un décret pour son application dans la Fonction Publique est tombé 5 jours plus tard (décret 2012-1210 du 31 octobre 2012). Le gouvernement a annoncé la création de 100.000 emplois d'avenir dès 2013, ce nombre devant être porté à 150.000 en 2014.

**A qui s'adressent les emplois d'avenir ?**  
Ces emplois, largement subventionnés par l'État sont destinés prioritairement aux jeunes pas ou peu qualifiés. Ainsi, peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 26 ans titulaires d'un diplôme de niveau V (brevet des collèges ou CAP) ou sans diplôme. A titre exceptionnel peuvent bénéficier de la mesure les jeunes, titulaires d'un diplôme universitaire du premier cycle et résidant en « zone urbaine sensible » ou dans les départements et territoires d'Outre-Mer. Les personnes handicapées sans emploi et de moins de 30 ans peuvent également être recrutées sur ces emplois d'avenir. Enfin, est également prévue la création « d'emploi d'avenir professeurs » afin de « faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat » (article L.5134-120 du Code du Travail), dans les établissements d'enseignement publics ou privés. Ces contrats s'adressent en revanche aux étudiants titulaires d'une bourse de l'enseignement supérieur et inscrits en 2ème ou 3ème année

de Licence ou 1ère année de Master.

## Qui sont les employeurs concernés et à quelles conditions ?

Pour pouvoir recruter des jeunes sous contrat d'avenir, les employeurs doivent répondre à certains critères définis par la loi. Peuvent donc recourir à ces emplois les associations, les collectivités territoriales, les organismes ou entreprises d'insertion professionnelle, les entreprises d'État, les établissements dépendant des chambres de commerces et d'industries, les EPIC (établissements publics industriels et commerciaux) ainsi que les EPA (établissements publics administratifs). En revanche l'État ne peut pas avoir recours à ces emplois.

Une aide de l'État est accordée à l'employeur pour une durée de 12 à 36 mois. **Cette aide publique est conditionnée aux engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.**

En effet, un volet de la loi oblige l'employeur à des actions de formation, à réaliser prioritairement pendant le temps de travail. Ces actions de formation doivent privilégier l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables. L'objectif étant que le bénéficiaire de l'emploi d'avenir puisse accéder à un niveau de qualification supérieure.

« L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités. » (article L.5134-114 du Code du Travail). Autrement dit, dans l'esprit de la loi, le contrat d'avenir doit pouvoir déboucher sur un emploi pérenne ! Il s'agit là d'un critère essentiel. D'une part, est éligible l'employeur qui : « propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable » mais surtout qui « appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. » (article R5134-164 du Code du Travail)

En cas de non-respect de ces engagements,

l'employeur devra rembourser les aides publiques qu'il aura perçues. Enfin, la mise en place des emplois d'avenir doit s'inscrire dans le cadre du « schéma d'orientation régional » établi par le Préfet après consultation du Président du Conseil Régional.

## Les emplois d'avenir dans la Fonction Publique

Les employeurs publics (autres que l'État) peuvent donc avoir recours aux contrats d'avenir selon les mêmes conditions et critères quoique... En effet, le Conseil Constitutionnel a émis une « réserve de constitutionnalité ». Ce dernier estimant que les « personnes publiques » (collectivités territoriales, établissements publics) ne pouvaient pas conclure de tels contrats à durée indéterminée.

« Considérant qu'au regard de leurs caractéristiques, si les contrats de travail associés à un emploi d'avenir étaient conclus par des personnes publiques pour une durée indéterminée, ces emplois d'avenir constitueraient, au sens de l'article 6 de la Déclaration de 1789, des emplois publics qui ne peuvent être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents ; qu'il n'en va pas de même en cas de contrat de travail à durée déterminée exécutés dans le cadre du dispositif social destiné à faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires [...] qu'en conséquence, le recrutement à un emploi d'avenir étant réservé à des personnes jeunes dépourvues de qualification, les personnes publiques ne sauraient recourir aux emplois d'avenir que dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée [...] » (décision n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012)

En clair, le Conseil Constitutionnel a jugé que les établissements publics ne pourraient recourir aux emplois d'avenir uniquement dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD).

Or, conformément à la réglementation, est éligible au dispositif l'employeur qui « propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ». Cette condition n'est pas compatible avec les réserves émises par

le Conseil Constitutionnel. En effet, le cadre normal d'emploi dans la Fonction Publique doit être l'emploi titulaire. Que deviendront ces jeunes recrutés sur les emplois d'avenir à la fin de leur contrat ? Il y a là une contradiction de taille ! **La réponse est on ne peut plus claire et elle vient du Ministère : les bénéficiaires de ces contrats n'ont pas vocation être pérennisés ni d'intégrer la Fonction Publique. En d'autre terme après la fin du contrat « l'employé d'avenir » devra aller voir ailleurs !**

Au regard de la réglementation, le contrat d'avenir n'est, ni plus ni moins qu'un emploi aidé dont le dispositif est prévu et cadré par le code du travail. Dans les faits, les emplois d'avenir seront conclus sur la forme d'un contrat « d'accompagnement dans l'emploi » **qui est un contrat de droit privé !**

### Les emplois d'avenir au CMN

Cette loi, à peine adoptée le CMN, a été l'un des premiers à signer une convention-cadre avec Matignon pour être l'un des établissements publics pionniers en

matière d'accueil de ces emplois d'avenir. Officiellement, nous n'avons aucune information sur le nombre ou l'affectation de ces emplois. D'ailleurs, la direction du CMN a agit sans aucune concertation avec les représentants du personnel. Seule certitude, **pour le CMN il s'agirait d'emplois en CDD, pour une durée maximale de trois ans et à temps complet.** Ces contrats seraient proposés à des jeunes dans tous les monuments du territoire, essentiellement pour les métiers du jardin et dans la filière entretien/maintenance. Un système de tutorat serait également mis en place. Sous quelle forme ? Aucune information pour l'instant.

Nous le savons tous, les jardins - au Ministère en général et au CMN en particulier - sont une filière sinistrée et en voie de disparition du fait du non renouvellement de la population par l'absence de concours. Le CMN y voit donc une aubaine afin de pourvoir les nombreux postes vacants d'autant plus qu'il s'agit d'emplois « hors plafonds ». Il est vrai qu'à tout prendre, il est peut-

être préférable d'avoir recours à ces emplois d'avenir plutôt que d'externaliser nos métiers et nos missions. Mais ne nous trompons pas de combat. **Pour la CGT la sauvegarde de nos missions passe avant tout par des créations nettes d'emplois et par l'organisation de concours en interne (pour résorber la précarité) et en externe.**

### Conclusion

Une autre question se pose : que deviendront les vacataires déjà sur place depuis plusieurs années ? Se verront-ils mis sur la touche au profit de ces nouveaux venus ? Sous prétexte de donner un emploi aux jeunes en difficulté, de palier au sous-effectif de certains secteurs et d'éviter l'externalisation, le CMN créé encore une sous-catégorie de personnels, un statut supplémentaire qui introduira encore plus de division dans les équipes et qui, de surcroît, ne résoudra ni le problème de la précarité, ni celui du sous-effectif dans nos monuments et encore moins le problème du chômage des jeunes.

## Réorgaga...

## Réorga bis !

Par une note d'information générale en date du 23 octobre dernier, Philippe Béval, Président du Centre des Monuments Nationaux, a informé l'ensemble des personnels (ayant un accès internet, c'est à dire en définitive pas grand monde !) qu'il souhaitait « *procéder à un certain nombre de retouches dans l'organisation même de l'établissement* », autrement dit, de procéder à une réorganisation.

### C'est reparti comme en 40 !

Dans un premier temps, il avait été envisagé de ne prendre que des mesures de portée limitée, qui auraient pu faire l'objet d'un simple examen en Comité Technique (CT) dès le 30 novembre pour un passage au Conseil d'Administration du 11 décembre et donc une application dès le 1er janvier 2013 ! Finalement, devant l'ampleur du désastre Monsieur Béval nous annonce donc une nouvelle réorganisation qui ne concernera - *a priori* - que les services du siège. Annonce qui n'aura finalement surpris personne. Il faut dire que les bruits de couloir allaient bon train depuis un moment déjà, chacun y allant de ses pronostiques et spéculations diverses. Il était cependant plus que nécessaire de l'an-

noncer enfin officiellement, la rumeur n'étant jamais une bonne chose, surtout dans le traumatisme post-lemeslien dont les agents du siège continuent à souffrir encore aujourd'hui. Du coup, tout est reporté au premier trimestre 2013 !

### D'autres s'y sont déjà essayé

La réorganisation de 2009 est évidemment dans toutes les mémoires. Nous savons tous, comment la précédente direction s'y est prise et les conséquences terribles qu'elle a pu avoir sur la santé des personnels. Faut-il rappeler que la réorganisation de 2009 fut désignée dans le rapport de l'IGAC comme l'une des principales causes de la situation de souffrance au travail qu'à traversé le CMN ces derniers mois ?

Par ailleurs, nous n'avons pu que constater et constatons encore aujourd'hui, les aberrations liées à cette précédente réorganisation : dysfonctionnements multiples, engorgement administratif, défaut de communication transversale (services du siège ne communiquant plus les uns avec les autres), pas de remonter d'informations, coupure très nette entre le siège et les monuments, les administrateurs eux-mêmes n'étant parfois même plus

informés (ou à la dernière minute) des travaux et autres projets devant se dérouler sur leurs monuments, départements ne comptant parfois qu'un seul agent, ordres et contre-ordres donnés dans tous les sens, etc.

### Et la concertation dans tout ça ?

Le président Béval dans sa note du 23 octobre insiste beaucoup sur une volonté de concertation constante, de dialogue, notamment avec les cadres au travers de CODIR élargis. Dans les délais que propose le Président, à savoir une validation de la nouvelle organisation pour le Conseil d'Administration de mars 2013. Est-ce bien raisonnable ? Vue l'ampleur de la tâche les négociations auraient déjà dû commencer, ce qu bien sûr n'est pas le cas ! L'administration a-t-elle l'intention de détendre le calendrier ? En tous cas, maintenir le CA de mars comme date butoir seraient une véritable provocation eu égard à ce que les agents du sièges ont vécu...

Lors du dernier CHS-CT ministériel, le 4 octobre dernier, la CGT-Culture est intervenue auprès du nouveau Secrétaire Général du Ministère, M. Jean-François Collin, pour lui rappeler combien il est

important d'associer très amont de toute démarche de réorganisation, les représentants du personnel. Ce dernier en était tout à fait convaincu et s'est engagé à se rapprocher du Président du CMN pour le lui demander.

Nous attendons donc de la nouvelle direction du CMN qu'elle soit, comme le demandait la Ministre dans sa lettre de mission, particulièrement « exemplaire » dans le dialogue social et la concertation et que cette réorganisation ne se fasse pas contre les personnels.

Par conséquent nous attendons très rapidement la tenue de groupes de travail, issus du CHS-CT, pour travailler de façon efficace et constructive sur ce sujet au combien sensible et important pour la santé des agents et le fonctionnement de notre établissement.

A suivre...

## Les Billetteries et Métiers

### Fiches métiers

Les fiches métiers du nouveau statut des contractuels n'ont jamais été négociées avec les organisations syndicales, résultat : elles ne correspondent pas toujours à la réalité quotidienne des agents. Dans le cadre de la réouverture des négociations, la nouvelle direction de l'établissement a accepté de reprendre les discussions sur les fiches métiers, mais elle s'est vite aperçu que tout reste à faire...

A notre demande, une réunion spécialement dédiée aux métiers de la billetterie et des comptoirs de vente a été organisée ce 12 novembre 2012. Pourquoi ces métiers en particulier ? Le reclassement des agents dans le nouveau statut a mis en évidence une iniquité de traitement fondée sur des critères de reclassement totalement subjectifs et sans lien avec le travail effectif des agents.

Ces reclassements sont donc bien souvent perçus comme injustes voire comme une rétrogradation, ou au mieux comme une non-reconnaissance du travail accompli.

**Pour le groupe 1 :** Avec la suppression des niveaux dans la nouvelle grille, les métiers dits « confirmés » ont été fondus avec les autres. Ainsi les caissiers confirmés et caissiers-vendeurs confirmés sont devenus des caissiers (ou caissiers-vendeurs). Or cette dénomination ne correspondait pas seulement à une ancienneté mais également à des missions spécifiques qu'effectuaient ces

agents  
(ex. les mandataires ou les caissiers confirmés de Saint-Cloud)

**Pour le groupe 2 :** A été créé un nouveau métier sous la dénomination de caissier vendeur principal. Ont été reclassés dans ce groupe certains anciens mandataires mais seulement s'ils sont rattachés à un chef de secteur billetterie ou à un chef de secteur comptoir (groupe 3). Restent dans ce groupe les responsables de boutiques.

**Pour le groupe 3 :** Deux nouveaux métiers ont été créés, chef de secteur billetterie et/ou boutique; Il s'agit des anciens receveurs de droit principaux ou anciens responsables de comptoir de vente en groupe 2 qui ont été reclassés en groupe 3. Seulement, tous n'ont pas eu la chance de bénéficier de ce reclassement dans le groupe supérieur, l'administration ayant introduit des critères numériques. Ainsi seuls sont concernés les monuments ayant la plus forte fréquentation (plus de 600.000 visiteurs par an) ou les comptoirs de vente les plus importants (chiffre d'affaire supérieur à un million d'euros). Sont également concernés les responsables encadrant plus de 15 agents permanents.

### De nouveaux critères classants absurdes et injustes

Ces critères de classement sont totalement absurdes, arbitraire et surtout injustes. Certes la charge de travail n'est pas forcément la même, mais dans les monuments les plus fréquentés ou les comptoirs les plus rentables, les moyens attribués par l'administration sont également plus importants. De plus, qu'advierait-il si un monument voyait sa fréquentation brusquement chuter ou si un comptoir voyait son chiffre d'affaire diminuer ? Le chef de secteur serait-il rétrogradé en groupe 2 ? Au contraire va-t-on attribuer une promotion en fonction de la hausse de la fréquentation ? Et que dire des monuments dont la fréquentation est de fait limitée par mesure de sécurité ? Pourquoi les personnels devraient-ils en pâtir ? Autant de raisons pour revoir ces critères de classement.

### Les métiers de la régie oubliés !

Par ailleurs, dans aucune de ces fiches métiers il n'est question de la régie ! En effet, pour l'administration la régie n'est pas un « métier » mais une « mission », il n'y a donc qu'une annexe qui définit les tâches de la régie et qui peut être confiée à n'importe quel agent exerçant les métiers de la caisse ou de la vente et ce quel que soit le groupe.

Alors que la régie implique une triple responsabilité (pécuniaire, administrative et pénale) qu'elle est perçue comme une évolution de carrière et qu'elle représente l'essentiel du travail quotidien, elle n'est pas considérée comme un métier et n'implique donc aucune reconnaissance professionnelle ! On nous dit même « que l'agent peut ainsi choisir de renoncer à la mission de la régie à n'importe quel moment » [sic !], ce qui démontre bien la méconnaissance du terrain de l'administration.

### Le SNMH-CGT revendique

Le SNMH-CGT demande donc que les critères de reclassement de ces métiers soient revus afin d'introduire une plus grande objectivité : le travail réel, les tâches effectuées, le diplôme requis ou l'expérience équivalente au diplôme.

De plus, nous demandons donc que la régie soit un métier à part entière dont les critères de recrutement et de rémunération soient objectifs et qu'une formation à la régie soit créée au CMN afin de permettre une évolution de carrière.

Problème de fond également : la filière. Les métiers de la billetterie et des comptoirs de vente doivent-ils être réunis dans une filière commerciale comme le préconise l'administration ? Pour le SNMH-CGT les métiers de la billetterie et des comptoirs de vente d'un monument historique sont avant tout des métiers d'accueil du public et il convient de considérer comme tels.

Finalement, l'administration a proposé de constituer un groupe de travail sur ces questions en concertation avec les agents concernés. Des représentants de ces métiers venant de monuments de différentes régions devraient donc être conviés dans ces groupes de travail.

**De nouvelles possibilités s'offrent donc aux agents afin de faire reconnaître leurs missions et leurs compétences.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour faire entendre votre voix !**

# Le bassin minier classé Patrimoine mondial de l'UNESCO

Cet article est dédié à la section moules-frites dont les réunions se font trop rares alors même que ces participants ne cessent d'augmenter... A bon entendeur...



Au mois de juin dernier est tombée la nouvelle : le bassin minier du Nord-Pas-de Calais est classé au Patrimoine mondial de l'UNESCO. Double enjeu : historique et géographique. Notre rubrique « *Histoire sociale* » ne pouvait pas manquer ce classement pour tout ce qu'il représente de l'histoire de milliers d'hommes, de femmes et d'enfants mais aussi pour ce qu'il représente aujourd'hui d'attente et ce qu'il lègue aux générations futures.

## Un patrimoine classé fait de l'activité humaine

S'étendant sur 120.000 hectares, le bassin minier symbolise l'activité humaine ayant modifié le paysage par 3 siècles d'activité industrielle. Entre le 18ème et le 20ème siècles, des générations d'hommes, de femmes, d'enfants se sont succédés dans les entrailles de la terre pour en extraire le charbon. Nombreux en sont morts, d'autres combattent des maladies avec une espérance de vie raccourcie (silicose), d'autres, la dernière génération, durant les années 70-90, ont eu la déchirure de perdre leur travail par la fin de cette filière.

Le travail a donc marqué des générations d'individus, mais aussi le paysage : le plat pays a vu se dessiner des « montagnes », les terrils, aujourd'hui utilisée parfois en piste de skis, en tout cas accueillant de

nouvelles activités et voyant même surgir une nouvelle faune et flore.

Ce patrimoine classé c'est aussi tout ce qui lui est intimement lié à la vie quotidienne d'un passé pas si lointain relevant des conditions de travail et de vie : **109 biens individuels** (fosses, chevalements, terrils...), des infrastructures de transport de la houille, des gares ferroviaires, des corons et des villages de mineurs comprenant des écoles, des édifices religieux, des équipements collectifs et de santé, des bureaux de compagnies minières, des logements de cadres et châteaux de dirigeants.

Véritable symbole de la région, les terrils façonnent le paysage et notamment les terrils jumeaux de Loos-en-Gohelle culminant à plus de 140 mètres de haut et s'étalant sur 90 hectares.. Entassement des déblais retirés de la houille au fur et à mesure de l'exploitation.

Les cités ouvrières, plus communément appelées les corons sont classées au titre l'habitat social. Façades répétitives généralement en briques, elles suivent des alignement réguliers et symétriques le long de rues rectilignes pavées. **Issues du paternalisme patronale du 19ème siècle comme de la volonté de contrôler la population des mineurs, les cités sont le témoignages majeurs des transformations urbaines et sociales apportées par l'industrialisation.** Leur conception est un lieu de confrontation de différents courants de la pensée sociale et des idéo-

logies nouvelles du 19ème siècle. Sous l'influence des architectes et des entrepreneurs, elles ont fait l'objet de multiples déclinaisons et elles ont évolué au fil de l'histoire des mines.

Parallèlement, l'habitat patronal et des cadres supérieurs a vu le jour. Il fut implanté dans le voisinage proche de la mine : maison du directeur et des ingénieurs. Les propriétaires et les plus hauts dirigeants des compagnies avaient des résidences ou des châteaux, au sein de parcs clos, un peu à l'écart tant du carreau de la mine que des centres urbains. Ces bâtiments accueillait également des fonctions de directions : bureaux de prestige, salle du conseil, salons... Le souci architectural et monumental rejoint celui accordé aux églises, ces constructions devant directement refléter la puissance des compagnies.

Des écoles également sont classées. A toutes les époques, les compagnies minières ont construit des écoles, des centres de formation professionnelle, des écoles ménagères pour les filles... Ces initiatives complétaient les dispositions sociales de l'habitat ouvrier, tout en répondant aux besoins spécifiques de formation de la mine et aux projets patronaux d'éducation des familles. Des groupes scolaires publics ou de l'enseignement catholique ont complété le dispositif initial, prenant progressivement sa relève au cours du 20ème siècle.

De nombreux édifices religieux ont également été construit par les compagnies pour favoriser les pratiques religieuses, la bonne conduite morale et encadrer les pratiques sociales des mineurs et de leurs familles. Il s'agissait aussi d'endiguer une déchristianisation précoce des ouvriers mineurs et la montée des idées socialistes puis marxistes. Symboles d'élévation spirituelle, mais aussi d'ordre et de morale, ces édifices sont construits avec soin et un souci de monumental. Leurs constructions ont souvent été confiées à des architectes renommés.

Un des patrimoines les plus importants hérités de l'exploitation minière est celui des établissements médicaux. La création de caisses de secours par les compagnies, dès le début du 19ème siècle, jette les bases de la protection sociale

des mineurs. Elles ouvrent de nombreux hôpitaux, dispensaires, pharmacies, maternités... destinés aux mineurs et à leurs familles.

Et voici le critère **VI de classement UNESCO** : *Les événements sociaux, techniques et culturels associés à l'histoire du Bassin minier eurent une portée internationale. Ils illustrent de manière unique et exceptionnelle la dangerosité du travail de la mine et l'histoire de ses grandes catastrophes (Courrières). Ils témoignent de l'évolution des conditions sociales et techniques de l'exploitation des houillères. Ils représentent un lieu symbolique majeur de la condition ouvrière et des solidarités des années 1850 à 1990. Ils témoignent de la diffusion des idéaux du syndicalisme ouvrier et du socialisme.* »

Voici donc en seulement 2 exemples, l'illustration de ce que furent les luttes sociales des mineurs au cours du 20ème siècle.

#### **Il était une fois... 1906 à Courrières**

Le 10 mars 1906 marque la plus importante catastrophe minière d'Europe avec la mort de 1099 mineurs dans ce gisement qui fournissait alors 7% de la production nationale.

Un coup de grisou dévaste 110 kilomètres de galeries. Le choc est si violent que des débris mais également des chevaux furent projetés à une hauteur de 10 mètres sur le carreau de la fosse.

3 jours après la catastrophe, les recherches pour retrouver des survivants sont abandonnées et une partie de la mine est condamnée pour étouffer l'incendie et préserver le gisement. Cette méthode de gestion de la crise est particulièrement mal vécue par les mineurs et leurs familles. 3 jours après l'explosion, 13 rescapés réussissent à retrouver le puits par leurs propres moyens après avoir erré dans le noir total sur des kilomètres, un quatorzième est retrouvé 4 jours plus tard.

La compagnie est alors accusée de faire passer la protection des infrastructures au détriment de la sécurité des mineurs notamment en prenant la décision de murer les galeries et d'inverser l'aéragé pour extraire la fumée et étouffer l'incendie plutôt que d'aider les sauveteurs en leur procurant de l'air frais.

La compagnie fait le choix de ne pas présenter aux familles durant les 3 premiers jours les corps extraits des mines alors que l'émotion est à son comble. Toute une communauté est alors concernée :

femmes, enfants, parents, grands-parents, amis, collègues... Lorsque l'identification des corps est enfin possible pour confirmer ou infirmer la disparition d'un proche, cela n'est permis que sur une journée. Les responsables sont absents et les veuves sont priées de plier bagages et de quitter les corons.

**Alors que l'inventaire sur le nombre de morts commence à se faire connaître, la révolte monte dans l'ensemble du bassin minier. Les grèves sont alors enclenchées pour exiger l'amélioration des conditions de travail. 40.000 ouvriers sont alors mobilisés.**

A cela Clémenceau répond par le déploiement de 20.000 militaires qui ne font qu'exacerber la révolte dans le bassin minier. Le doute persiste sur le choix de n'avoir pas pris en compte la possibilité qu'il pouvait rester des survivants 3 jours après la catastrophe. **Jean Jaurès**, dans son journal l'Humanité ira jusqu'à poser ouvertement la question « **Et serait-il vrai que, par une funeste erreur, ceux qui dirigeaient les sauvetages, croyant qu'il n'y avait plus en effet d'existence humaine à sauver, se sont préoccupés plus de la mine que des hommes ?** ».

Lors des obsèques des premières victimes, en présence de 15.000 personnes, le directeur de la compagnie est accueilli par des huées et des « *Assassins* ». Il doit partir tandis que la foule scande « *Vive la révolution ! Vive la grève !* ». Le lendemain, les mineurs refusent de redescendre au fond. Les syndicats appellent à la grève qui s'étend aux puits environnant, puis à tout le bassin et enfin jusqu'en Belgique. Clémenceau mobilise 30.000 gendarmes et soldats et envoie 13 trains de renfort militaires. De nombreuses arrestations ont lieu.

Malgré la répression et le manque d'argent des familles, la mobilisation a contraint le patronat à concéder des augmentations de salaires. Le travail reprend début mai.

Cette catastrophe entraîna non seulement un élan de générosité sans précédent non seulement en France mais en Europe mais elle est aussi à l'origine d'une crise politique et d'un mouvement social qui **déboucha sur l'instauration du repos hebdomadaire. De là également, de nouvelles mesures de sécurité** comme l'instauration de lampes dites de sûreté et l'abandon des lampes à feu nu. **1907, création du premier poste central de secours du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais à Liévin pour y former des équipes spécialisées de sauveteurs.**

1940-1941 : entre luttes sociales et

#### **résistance populaire**

Juin 1940, la France est occupée par l'Allemagne nazie. Le Nord-Pas-de-Calais est rattachée à l'administration allemande de Bruxelles. Cette séparation de la région à la France mais aussi les souvenirs de 14-18, seront déterminants dans l'importance de la résistance de la région qui dès le début s'efforcera de cacher des soldats dans les maisons.

Après les combats, les premiers massacres de soldats et de civils, l'exode des populations fuyant la guerre (qui ne pourra revenir dans la région qu'à l'automne 1941), l'envoi de milliers de prisonniers en Allemagne, s'installe une situation économique catastrophique.

Les ouvriers sont **sans salaire**, les fonctionnaires sans traitement, les familles sans ravitaillement. A cela, la population voit les nazis commettre un véritable pillage des richesses de la région. D'autant plus aisé, que les grands patrons des compagnies collaborent dès les premiers jours sur le plan économique avec le Reich.

Et pour cause, avec l'Etat de Vichy et sa collaboration au régime hitlérien, certains y voient la revanche attendue depuis 1936 sur le Front Populaire. Derrière le slogan « Famille, travail, patrie », certains c'est pour eux le retour de l'ordre établi, la légitimation du pouvoir patronal, la domination de classe par la grande bourgeoisie, une régénération de la nation. Dès lors, les usines tournent à plein pour les Allemands. **Les syndicats existants (CGT et CFTC) et les partis ouvriers sont interdits en septembre 1940. Ainsi, Vichy pratique une politique systématique d'opposition à tout réveil de l'organisation ouvrière.** La CGT est alors censée ne plus exister en tant que confédération. Or, les syndicats (organisation de la CGT au niveau professionnel) et les unions locales et départementales (organisation de la CGT au niveau territorial) ne sont pas officiellement dissoutes alors même que les les pouvoirs publics agissent comme s'ils l'avaient été en interdisant leur fonctionnement et toute réunion.

**Décembre 1940**, malgré la dissolution des confédérations ouvrières, **un circulaire du ministre Belin permet à nouveau aux organisations syndicales de base se réunir et de s'occuper des revendications. On assiste alors à une crainte du pouvoirs de voir des débordements sociaux, crainte alors bien plus forte que de voir des actes de résistance.** Et ce, en seulement 3 mois. **La démonstration de force des grèves dans le Nord-Pas-de-Calais n'est pas étrangère à ce revire-**

ment politique.

Les luttes sociales à venir, qui eurent pour but l'amélioration des conditions de vie et de travail, prirent une dimension supplémentaire. **Aux revendications traditionnelles s'ajoutaient des actes de résistance à l'occupant et aux collaborateurs.**

**L'été et l'automne 1940 connaissent une dégradation des conditions de vie pour les habitants du Nord-Pas-de-Calais.** En effet, de la mi-mai à fin juin, les usines et les mines sont fermées. En juillet et août, on ne travaille que 2 ou 3 jours par semaine dans les charbonnages. Problème également dans la métallurgie qui ne tourne qu'à 50% de ses capacités. Situation qui se prolonge jusqu'à l'automne 1941. Juillet et août 1940, 250.000 chômeurs sont recensés. Chiffre impressionnant quand on sait que tous ne sont pas faits connaître de peur d'être envoyés en Allemagne, qu'une partie de la population partie en exode n'a pu revenir dans la zone interdite et que certains sont déjà prisonniers. En sus des problèmes alimentaires, arrivent ceux liés au chauffage.

**C'est dans ce contexte qu'arrive la première grève sous l'occupation le 5 septembre 1940.** C'est au puits Dahomey, dans la commune de Montigny-en-Gohelle. Elle fait suite à un **coup de grisou qui entraîne la mort de 2 galibots (enfants envoyés dans les galeries les plus étroites).** Un appel est lancé pour une participation massive à leurs obsèques. Hommage leur est fait ainsi que la dénonciation de la responsabilité de la Compagnie pour le manque de sécurité. Un appel est lancé pour la lutte des mineurs pour leurs droits malgré l'occupant et ses serviteurs patronaux des compagnies minières.

Cette grève fut suivie d'une série d'autres durant l'automne et l'hiver 1940-41 notamment concernant le manque de matières grasses et de savons, ainsi que des revendications relatives aux salaires. A noter également, la **grève du 11 novembre 1940.** Jour férié avant la guerre, celui-ci est supprimé sous l'occupation. Les mineurs ne l'entendent pas de cette oreille et décident de rester chez eux. Cette grève affecte presque tous les puits du Nord-Pas-de-Calais avec la moitié des effectifs en grève. C'est clairement un **refus de soumission à l'ordre nouveau de Pétain et à l'occupant.** Le même jour, à Paris, des milliers d'étudiants manifestent sous l'Arc de Triomphe.

**Mais c'est en mai-juin 1941 qu'éclate**

**la grande grève des mineurs.** Les grèves précédentes ont entraîné une baisse sensible de la production. Les autorités allemandes décident à partir du 1er janvier 1941 d'allonger la journée de travail d'une demi-heure sans augmentation de travail alors que les prix connaissent une hausse vertigineuse, que les salaires sont bloqués et que les rations alimentaires très insuffisantes.

Le 2 janvier, des mineurs de la région de Douai prennent le travail avec une demi-heure de retard. Les jours qui suivent, le mouvement s'étend et engage 20.000 mineurs. Devant l'ampleur du mouvement, les Allemands demandent aux autorités françaises de réagir mais l'ordre de réquisition donné par le préfet n'est pas suivi par les mineurs qui restent au travail mais se croisent les bras pendant la demi-heure supplémentaire. Des rafles et des arrestations sont alors faites. Au total 200 mineurs sont emprisonnés par les Allemands mais la répression n'arrive pas à briser la résistance. Des actes de résistance seront très marqués à l'occasion du 1er mai.

De nouvelles rafles seront menées par les Allemands qui voulaient recruter 120.000 ouvriers d'industrie de Belgique et du Nord-Pas-de-Calais. Malgré le chômage, les mineurs ne se sont pas soumis et des rafles ont été organisées par l'occupant.

**Fin mai 1941, c'est cette fois la volonté de vouloir imposer le salaire par équipe qui met le feu aux mines.** Nouvelle grève ayant pour revendications le refus du système du paiement par équipe, le relèvement des prix de tâche, de meilleur ravitaillement, du savon en quantité suffisante. Une grève générale dans la région dure jusqu'au 10 juin.

Le commissaire de police de Bruay note le climat extraordinaire qui règne dans les corons où même les femmes et les enfants sont dans les luttes : *« Dans le quartier de la fosse 3, des gamins de 8 à 10 ans se promenaient par groupes l'après-midi dans les rues en brandissant des pancartes portant des inscriptions « Grève générale. Tous les écoliers feront grève pour réclamer du pain et des pommes de terre. On a faim comme nos parents ».*

Les journées du 4 au 6 juin marquent l'apogée de la grève avec plus de 100.000 grévistes dans toute la région. Les allemands décident pour briser la grève d'affamer les familles ouvrières et de semer la terreur par des arrestations massives. Malgré une volonté des autorités de retarder les réponses aux revendications pour éviter de donner le sentiment de répon-

dre aux exigences de la grève, cette mobilisation déboucha sur une augmentation générale des salaires des travailleurs de toutes catégories y compris les salariés de la fonction publique. Il y eut également une réforme des allocations familiales. Une revendication forte fut également obtenue, celle de la création d'un service spécial de ravitaillement chargé de distribuer aux mineurs des suppléments de produits alimentaires, des vêtements de travail, des chaussures, des bottes, du savon. Démonstration était faite que quelque soit l'autorité, tous les combats pouvaient être menés et gagnés.

### **Le présent et l'avenir d'une région**

La région Nord-Pas-de-Calais est souvent citée comme un modèle de réussite en terme de mutation économique. Voilà une région, nous dit-on, qui a su prendre le pli du passage d'une société industrielle à une société de services. Voici une région, nous explique-t-on, toute entière tournée vers la culture, depuis Lille capitale européenne de la culture en 2004 jusqu'à l'inauguration du Louvre-Lens dans quelques semaines en passant par cette inscription du bassin minier au patrimoine mondial de l'Unesco.

On évite soigneusement de raconter cette mutation sous l'angle des choix politiques de désindustrialisation qui ont menés à la casse de la mine, du textile, de la métallurgie... et qui ont permis au taux de chômage d'atteindre des records

On évite de dire que le patronat de ces industries a été remplacé par le patronat « l'industrie du tourisme », que les bas salaires et la précarité sont la règle.

On évite surtout de trop donner la parole à ceux qui se félicitent de cette inscription au patrimoine mondial, mais qui ne veulent pas tourner la page, ni celle de l'industrie, ni celle de la lutte.

Alors oui, ce classement est une bonne chose pour la région et ses habitants mais ce tournant économique s'est fait au détriment de centaines de milliers d'individus qui ont été laissés sur le carreau. L'actualité nous rappelle quotidiennement que ces choix cyniques au nom de la rentabilité se poursuivent comme à Florange, Aulnay... cet esprit de résistance des travailleurs se joue tous les jours devant nos écrans. Il est plus que temps que nous nous joignons tous ensemble au travers des journées de mobilisation pour la défense de l'emploi industriel et des services publics qui ne manqueront pas.

**La maquisarde de la cordillère des Flandres**

« Tu veux ma photo ? Ou comment devenir un people du CMN ? »

En ces temps de « vaches maigres », de disette budgétaire, y compris dans notre ministère, chacun y va de sa petite idée lumineuse afin de récolter des pépettes. Les appels au mécénat, que ce soit des grandes entreprises ou de particuliers existe déjà dans notre ministère. Citons par exemple le Louvre pour la reconstitution d'un groupe de sculptures du Moyen-Age (La descente de Croix) ; à Versailles où l'on peut adopter un arbre du parc ; à la BNF où on peut adopter un livre... Non, la SPA ne fait pas encore partie de notre ministère ! Mais plus fort encore, le CMN vient de s'associer à « My Major Company ». Il s'agit d'un site de financement participatif à partir duquel des internautes deviennent des « internautes-contributeurs ». Jusqu'à présent ce site travaillait surtout avec de jeunes chanteurs pour produire leurs albums via les dons des internautes. Le CMN espère ainsi « toucher un public jeune et branché » (dixit Philippe Bévalal dans le journal « Les Echos »). Alors pour faire plaisir « aux jeunes branchés » prêts à donner des sous pour la restauration d'un monument, que leur propose-t-on ? Eh bien d' : « avoir leur nom et leur photo affichés pendant 6 mois sur les monuments dont ils ont participé à la rénovation ». Waaah ! Plus fort que la chanson « Je me voyais déjà en haut de l'affiche... » le généreux internaute dans le vent pourra afficher sa bouille au choix : sur le Panthéon (avant même d'être mort, trop fort !) ; sur le Mont Saint-Michel sans être un archange ; ou encore Carcassonne sans être Cathare ; et enfin Saint-Cloud sans être un rockeur du festival « Rock en Seine », trop cool ! Avis aux amateurs ! Toutefois n'oublions pas que « My Major Company » prendra au final 10 % sur les sommes récoltées... Bah, oui, faut pas abuser quand même ! Cette société fut rachetée en partie, voici trois ans par Stéphane Courbit, qui fait partie des 100 premières plus grandes fortunes de France, producteur d'émission de TV et notamment pourvoyeur d'émissions de télé-réalités pour la société Endémol. Vous savez, ces émissions où l'on met en scène des jeunes branchés...avant qu'ils ne deviennent des peuples éphémères...

**Le Président et les abeilles**

Non, non, il ne s'agit pas d'une fable de La Fontaine, mais d'une petite anecdote du pays enchanté du CMN (Contrée Merveilleuse et Naïve). Il était une fois, sous l'ancien régime, une méchante reine qui n'aimait que les animaux. Un jour, elle eu l'idée de poser des ruches dans l'un de ses nombreux château. Une révolution éclata au pays du CMN et un nouveau roi s'installa sur le trône. Depuis le départ de la méchante reine, certains des manants travaillant au château s'occupaient précieusement de ces abeilles. Un jour, le nouveau roi se rendit au château des ruches. Ce roi était particulièrement gourmand et friant de miel, aussi dès qu'il vit les ruches, il décida de garder tout le miel, en privant ainsi les gentils agents qui s'occupaient des abeilles avec tant de dévouement. Mais, le roi ignorait qu'il s'agissait là de ruches magiques, et lorsque la reine des abeilles comprit ses intentions, elle le transforma immédiatement en Winnie l'ourson ! Moralité : Qui se poulèche les babines, dans le Monuments-Infos, caricaturé termine !



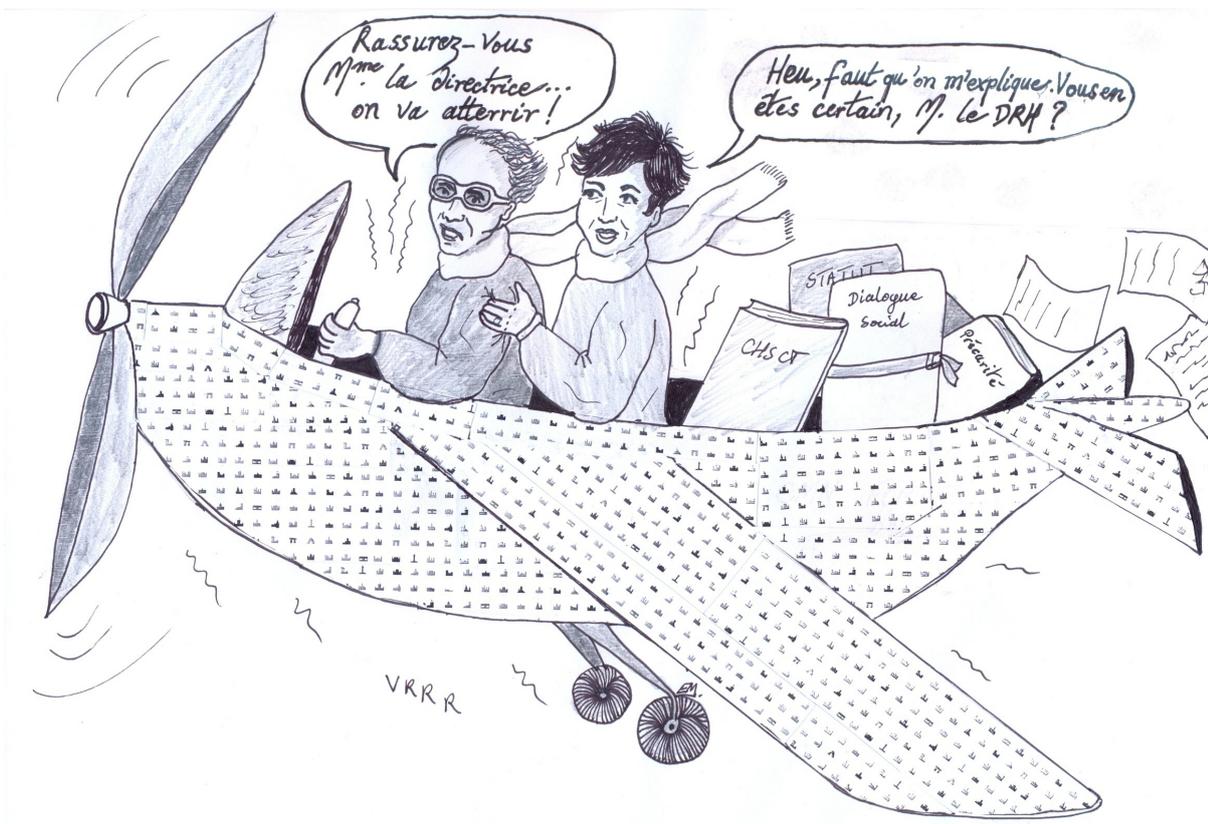
**La valse continue...**

Serions nous revenu aux heures les plus sombres de l'ère Lemesle ? Quatre directeurs manquent à l'appel et pas des moindres : DRH, Directeur de la maîtrise d'ouvrage, Directeur du développement culturel et bientôt Directeur économique. Décidément, la longévité des cadres supérieurs de l'établissement ne s'est pas allongé avec le changement de présidence. Alors bien sûr, l'intérim est assuré et les dossiers sont suivis par les équipes, nous dit-on. Et heureusement ! Une direction doit-elle s'arrêter de tourner parce qu'il n'y a pas de directeur ? Les agents ne connaissent-ils pas parfaitement leurs missions et leur travail ? Et la continuité du service public dans tout ça ? Alors bien sûr, il y a transfert de charge et de responsabilité sur des agents qui n'ont rien demandé et qui voient leur journée de travail s'allonger... Et tout ça pourquoi ? Qu'en retireront les agents qui ont accepté d'assumer ces responsabilités en plus de leur propres missions ? Bénéficieront-ils *a minima* de la nouvelle indemnité dite « de remplacement » prévus dans le nouveau statut ? Dans ce cas, à quoi sert un directeur ? Une seule solution : Autogestion !

**Mayday ! Mayday !**

Rien ne va plus à la DRH ! Les services sont en perdition au beau milieu de la tourmente Bévalalienne. (et oui encore un néologisme !) Le Directeur des Ressources Humaines recruté il y a à peine un an est en train de se crasher ! Il faut dire que son plan de vol était pour le moins approximatif : Le décollage s'est effectué en pleine tempête Lemesle et le survol des dossiers (souffrance au travail, précarité, travaux à Notre-Dame, notes illégales sur les déplacements et les congés fractionnés...) s'est fait de très très TRES haut ! A sa décharge, il faut dire que la tour de contrôle s'est pas mal emmêlé les pinceaux dernièrement : alpha, tango, charlie... la piste est dans le brouillard ! Allumé les feux ! Le commandant de bord peut bien essayer de redresser la barre, une partie de l'équipage a déjà sauté en parachute : Un chef de département pas remplacé, un autre en congé maternité (dont l'intérim est, certes assuré, mais qui assurera l'interim de l'intérim ?) et un troisième débordé ! Pourtant la soute à bagages est bien pleine (de dossiers en attente) et le train d'atterrissage n'est pas sorti. Appeler les pompier ! Il va y avoir du grabuge !

A la tête du CMN la nouvelle équipe à du mal à gérer l'atterrissage de la précédente présidence...



**Vie Syndicale**

**Longue vie à la section Île de la Cité !  
(et à toutes les sections du SNMH !)**

Le 13 novembre dernier les adhérents du SNMH-CGT des monuments de l'Île de la Cité (Tours de Notre-Dame, Conciergerie et Sainte-Chapelle) se sont réunis afin de débattre de la création d'une nouvelle section. Après la section Arc de Triomphe, se sont aujourd'hui les syndiqués trois monuments du centre de Paris qui ont décidé de se regrouper. Le but étant de mieux s'organiser afin d'être au plus prêt des personnels pour les informer et les défendre au quotidien. De plus, ces trois monuments étant sous la responsabilité du même administrateur, il est parut plus pertinent de regrouper les syndiqués. La section a déjà fait ses « premières armes » dès le lendemain, le mercredi 14 novembre, à l'occasion de la mobilisation européenne contre les politiques d'austérité. Une assemblée générale de grève à la Sainte-Chapelle et à la conciergerie s'est tenue (les agent des Tours de Notre-Dame étant pour la plupart gréviste, les monuments étaient déjà fermé !). La section Île-de-France ne disparaît pas pour autant. Elle continuera à apporter son aide et appuie ainsi qu'à organiser le travail de manière transversale et favoriser le lien entre tous les syndiqués des monuments de la région. Une nouvelle réunion de la section Île-de-France avec les sections de l'Arc et de l'Île de la Cité est d'ores et déjà prévue le 29 novembre. Elle sera l'occasion de définir un nouveau programme d'heures d'information en direction des personnels.

Responsables de la section Île de la Cité

Secrétaire	François Albot	Tours de Notre-Dame
Trésorière	Alexa Gonzalez	Conciergerie

**Attention !**

Une délégation CGT viendra également à la rencontre des personnels du Fort-Saint André, de l'abbaye de Montmajour et du site de Glanum (section Provence) les 17 et 18 janvier prochain. Venez nombreux !

# Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

## Aquitaine Poitou-Charentes

Secrétaire Pierre Thomas (La Rochelle) tél: 06.37.79.28.65  
Adjoint Josy Pader-Smith (Les Eyzies) tél/fax: 05.49.87.62.43  
Trésorière Colette Joyeux (Charroux) tél/fax: 05.53.59.60.30  
Membres du bureau Laetitia Lalière (Castelneau-Bretenoux), Jean-Claude Gamin (La Rochelle),  
Robert Knutsen (La Rochelle), François Roubine (Clémenceau), Patrick Stammengna (La Rochelle),  
Patrick Stephan (Cadillac)

## Arc de Triomphe

Secrétaire Thierry Braibant tél: 01.55.37.73.77  
Adjoint Héléne Ramet, Didier Ramond  
Trésorier Jérôme Delporte  
Adjoint Abdoulaye Traoré

## Auvergne

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

## Bourgogne/Rhône-Alpes/Champagne Ardennes

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

## Centre Val-de-Loire

Secrétaire David Desportes (Angers) tél: 02.41.86.48.77  
Adjoint Monique Chemin (Azay), fax: 02.41.87.17.50  
Trésorière Pascale Joyeux (Azay) tél: 02.47.45.42.04  
Membres du bureau Ludivine Turquois, Christophe Poux, Anne Lalöe, Eric Desboudard, Sonia Messmer.

## Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire Didier Guérin tél: 01.41.12.02.90  
Adjoints Sonia Acurio, fax: 01.47.71.38.20  
Trésorière Mourad El-Garès  
Membres du bureau Héléne Sahiram, Maria-Dolorés Chanvallon, Snigda Desjardins, Yanina Davalos, Nathalie Dieul,  
Miguel Mena, Pithere Lermina, Siva Sahiram, Carouna Sahiram, Valérie Abraham, Luis Otero

## Ile-de-France

Secrétaire François Albot (Notre-Dame) tél: 01 53 10 07 00  
Adjoint Jean-Elie Strappini (Notre-Dame), Jérôme Delporte (Arc), Héléne Ramet (Arc) fax: 01.40.15.51.77\*  
Trésorier Boubacar Keïta (Notre-Dame)  
Membres du bureau Chantal Pérhéryn (Sainte-Chapelle), Avila Paquito (Vincennes),  
Denis Aland (Panthéon), Fabrice Vincent (Sainte-Chapelle),  
Thomas Pucci (Saint-Denis), Maximilien Cuttoli (Conciergerie), Sandra Decourssière (Palais Royal)

## Languedoc-Roussillon

Secrétaire Véronique Meilland  
Adjointe Françoise Rose-Marie (Salses) tél: 04.68.11.70.70\*  
Trésorière Pascale Gorry fax: 04.68.11.70.71\*  
Adjoint Sébastien Durand  
Membres du bureau Amancio Requena, Anne Catala, Jean-Louis Gasc, Cathy Laemle, Adèle  
Aufferman, Frédéric Aufferman, Ingrid Sparbier, Véronique Barthe, Fabienne Calvayrac, Sabrina Gosse,  
Véronique Meilland, Elisabeth Roques, Régine Stasse, Nathalie Marin, Céline Vidal

## Provence

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

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

# E p h é m é r i d e

Dates	Réunions	Intervenants
09/08/12	Commission de secours	Ramet, Gontier
04/09/12	Notre Dame - Réunion travaux	Ramet, Albot
07/09/12	Notre Dame – Réunion travaux	
11/09/12	Comité général CGT Culture	Pucci, Mayeur, Méreau, Ramet, Strappini, Delporte
12/09/12	Notre Dame – Réunion travaux	Ramet, Albot, Strappini, Delporte
	Commission Executive CGT-Culture	Pucci
13/09/12	Commission de secours	Ramet, Gontier
14/09/12	Négociation statut des contractuels	Pucci, Ramet, Mayeur, Delporte
19/09/12	Saint-Cloud	Delporte, Braibant
20/09/12	Préparation CA	Pucci, Mayeur, Delporte
25/09/12	CHS CT « Central »	Pucci, Mayeur, Ramet, Pin, Strappini, Albot;
26/09/12	Panthéon	Pucci, Delporte
27/09/12	Conseil d'administration	Pucci, Mayeur
28/09/12	Commission formation	Mayeur, Ramet, Albot
02/10/12	Saint-Cloud	Delporte
02 et 03/10/12	Commission Consultative Paritaire	
04/10/12	Sainte-Chapelle	
05/10/12	Réunion Section Île de France	Les éminents membres de la section
08/10/12	Négociation statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Delporte, Ramet, Pin
09/10/12	Préavis de grève	Pucci, Ramet,
10/10/12	Notre Dame	Ramet,
11/10/12	Notre Dame	Ramet,
16/10/12	CHS CT « Paris - Siège »	Pucci, Mayeur, Ramet, Pin, Strappini, Albot; Mereau,
17 et 18/10/12	Comité général SNMH	Les éminents membres et délégués
19/10/12	Commission Exécutive SNMH	Albot, Braibant, Chemin, Desportes, Delporte, Mayeur, Pucci, Ricciutti, Ramet, Strappini, Gontier, Leborgne, Levassort
23/10/12	Commission de secours	Ramet
25/10/12	Commission de formation	Mayeur, Delporte; Albot, Chemin
26/10/12	Réunion Porte des Lilas et Panthéon - Réunion travaux	Pucci, Delporte
30/10/12	CHS CT « Paris »	Pucci, Mayeur, Ramet, Pin, Strappini, Albot; Mereau, Gonzalez
06/11/12	Saint-Cloud	Ramet, Pucci, Delporte
08/11/12	Réunion Section Arc de triomphe	Braibant, Laboue, Ramond, Traoré et Delporte
12/11/12	Négociation statut des contractuels	Pucci, Ramet, Mayeur, Delporte
13/11/12	Création Section Île de la Cité	Albot, Gonzalez, Matignon, Cuttoli, Perherin, Delporte
14/11/12	AG préavis de grève	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte, Albot, Gonzalez
15/11/12	Secrétariat National SNMH	Pucci, Mayeur, Ramet, Delporte, Strappini
20/11/12	Négociation statut des contractuels	Ramet, Mayeur, Delporte,
21 et 22/11/12	Commission Administrative Paritaire Adjoint d'accueil et de surveillance	Strappini, Chemin
23/11/12	Réunion « Contrat d'Avenir »	Pucci, Delporte, Guillaumet
28/11/12	Commission Consultative Paritaire	Gorry, Pin et Lacomblez
29/11/12	Réunion Section Île de France	Delporte, Braibant, Albot, Méreau,
29 et 30/11/12	Comité Technique e sa préparation	Albot, Chemin, Desportes, Delporte, Mayeur, Pucci, Ricciutti, Ramet, Strappini, Gontier, Levassort

## 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 :